

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Factors affecting the work performance in the new normal era of a state enterprise employee in Phra Nakhon Si Ayutthaya province

พิมพ์วิริยา กิจศรีวิเชียร^{1*} และ ลัดดาวัลย์ สำราญ¹

Pimviriyi Kitsrivichean^{1*} and Laddawan Someran¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 289 คน ที่คำนวณได้จากการใช้โปรแกรม G* power และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการจัดการองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของปฏิบัติงานขององค์การอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การจัดการองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objective of this research were to 1) investigate the level of opinions about organizational management, quality of work life, organizational commitment, and work performance in the New Normal Era of state enterprise employee in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 2) investigate the factors affecting the work performance in the New Normal Era of state enterprise employee in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The tool used to collect data was a questionnaire. Data was collected from a sample of 289 people and calculated using the G* power program and multi-stage random sampling. The

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

¹ Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

* Corresponding author. E-mail: pimviriyi.ki@gmail.com

Received: May 5, 2023; Revised: September 3, 2023; Accepted: October 30, 2023

statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research found that the level of opinions regarding organizational management, quality of work life factors, organizational commitment, and work efficiency factors was at a high level. In addition, the results of the hypothesis testing found that organizational management factors, quality of work life, and organizational commitment factors affecting work efficiency in the new normal era of a state enterprise employee in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were statistically significant at 0.05. The results of this study can be used as management guidelines to increase the efficiency of the organization's employees in a sustainable manner.

Keywords: new normal, organizational management, quality of working life, organizational commitment, work performance

บทนำ

สืบเนื่องจากสถานการณ์โลกที่เผชิญหน้ากับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus disease 2019; COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติทั้งในด้านลบและด้านบวก ไม่ว่าจะเป็นต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมหรือสิ่งแวดล้อม ผู้คนทั่วทุกมุมโลกถูกสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงบังคับให้วิถีชีวิตเกิดความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคม (Jitsuchon, 2021) นอกจากนี้ยังทำให้เกิดสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้คนต่างไม่คุ้นเคย แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ นั้น กลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน (Office of the Royal Society, 2020) หรือที่เรียกกันว่า ความปกติใหม่หรือยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ซึ่งใช้อธิบายสภาวะหรือสภาวะที่เกิดขึ้นหลังจากเหตุการณ์หรือวิกฤติที่เปลี่ยนแปลงโลกที่สำคัญ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงในช่วงหลายปีที่ผ่านมา นับเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญที่เร่งให้เกิดรูปแบบของการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น รูปแบบการทำงานที่บ้าน (work from home) รูปแบบการทำงานจากระยะไกล (remote work) หรือรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล (digitization) (Lund et al., 2021) ที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และส่งผลต่อเนื่องมาถึงการทำงานในยุค new normal รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ องค์การต่าง ๆ จึงควรศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงานให้สอดคล้องสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีความสำคัญสำหรับประชาชนและสังคมอย่างมากเนื่องจากหน่วยงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการให้บริการและควบคุมการดำเนินงานของรัฐและรัฐบาลในหลายด้าน และจัดตั้งขึ้นเพื่อประกอบธุรกิจโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเร่งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม ดังนั้น การทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้บริการสาธารณะมีคุณภาพสูง จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังเป็นจังหวัดที่มีความเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และทรัพยากรที่ทำให้มีความสำคัญในการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่ที่น่าสนใจสำหรับ

นักท่องเที่ยว และยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้และเศรษฐกิจของประเทศไทย ในการเป็นแหล่งการผลิตอาหาร การค้าขาย และการค้าขนส่งที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงมีความสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความก้าวหน้าในยุค new normal นี้

สถานการณ์โควิดที่ผ่านมามีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ได้มีการปรับปรุงลักษณะการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวและยืดหยุ่นมาจนถึงปัจจุบัน แต่จากข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล พบว่ามีสถิติจำนวนเรื่องร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ประเด็นข้อร้องเรียนในเรื่องประสิทธิภาพของการให้บริการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประเด็นสำคัญที่ผู้ให้บริการร้องเรียนมากที่สุด (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565) นอกจากนั้น ผู้ใช้บริการมีความประสงค์ไปใช้บริการกับหน่วยงานเอกชนที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้ภาครัฐสูญเสียรายได้ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์การมีการเปลี่ยนแปลงและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุค new normal

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยการจัดการองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดในทุกสถานการณ์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้ทบทวนแนวคิดและเกี่ยวทฤษฎีการบริหารจัดการแบบ POLC ของ Allen (1958) หรือทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่หลายองค์การและหลายภาคส่วนนิยมใช้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน (planning) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ด้านการจัดการองค์การ (organizing) การจัดสรรทรัพยากรและออกแบบการทำงานของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและลงตัว ด้านการนำ (leading) หรือภาวะในการควบคุมองค์การให้สำเร็จ ล่วงและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การอยากร่วมทำงาน และด้านการควบคุม (controlling) หรือการดูแลผู้ปฏิบัติงานขององค์การ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การทำงานมีความเป็นระบบระเบียบ

นอกจากนี้ ประเด็นที่น่าสนใจที่ถูกหยิบยกขึ้นมาศึกษาวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคฐานวิถีใหม่ คือประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (quality of life) โดยหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ของผู้ปฏิบัติงานโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสามารถพิจารณาได้จาก 8 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973) ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทน

ที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หรือการที่พนักงานได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและส่งเสริมสุขภาพ (safe and health working conditions) รวมไปถึงมีมาตรการในการรับมือต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจในระหว่างการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (opportunity for continued growth and security) หรือการได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (opportunity for developing and using human capacity) ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน (social integration) ด้านสิทธิของพนักงาน (employee rights) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (work and total life space) ที่ในปัจจุบันประเด็นการจัดสรรเวลาระหว่างเวลาที่ใช้การทำงาน ครอบครัวยุค สังคม และเวลาส่วนตัว (work life balance) ได้ถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance of work life)

เนื่องด้วยยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ที่มีการรักษาระยะห่างทางสังคม การทำงานระยะไกลจะมีส่วนเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดและทฤษฎีของ Mayer, & Allen (1997) พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกรัก (affective commitment) ด้านความต่อเนื่องในงาน (continuance commitment) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment)

ส่วน Petersen, Plowman, & Trickett (1953) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้น สามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของผลงาน (quality) ปริมาณงานที่สามารถทำได้ (quantity) เวลาในการทำงาน (time) และค่าใช้จ่าย (cost) ที่ใช้เพื่อสนับสนุนในการทำงาน โดยประสิทธิภาพการทำงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่ทุก ๆ องค์กรให้ความสำคัญ โดยถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีนั้น ก็จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการทำงาน และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรคาดหวัง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตั้งสมมติฐานของการวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ต้องการศึกษา ดังแสดงใน (Figure 1)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

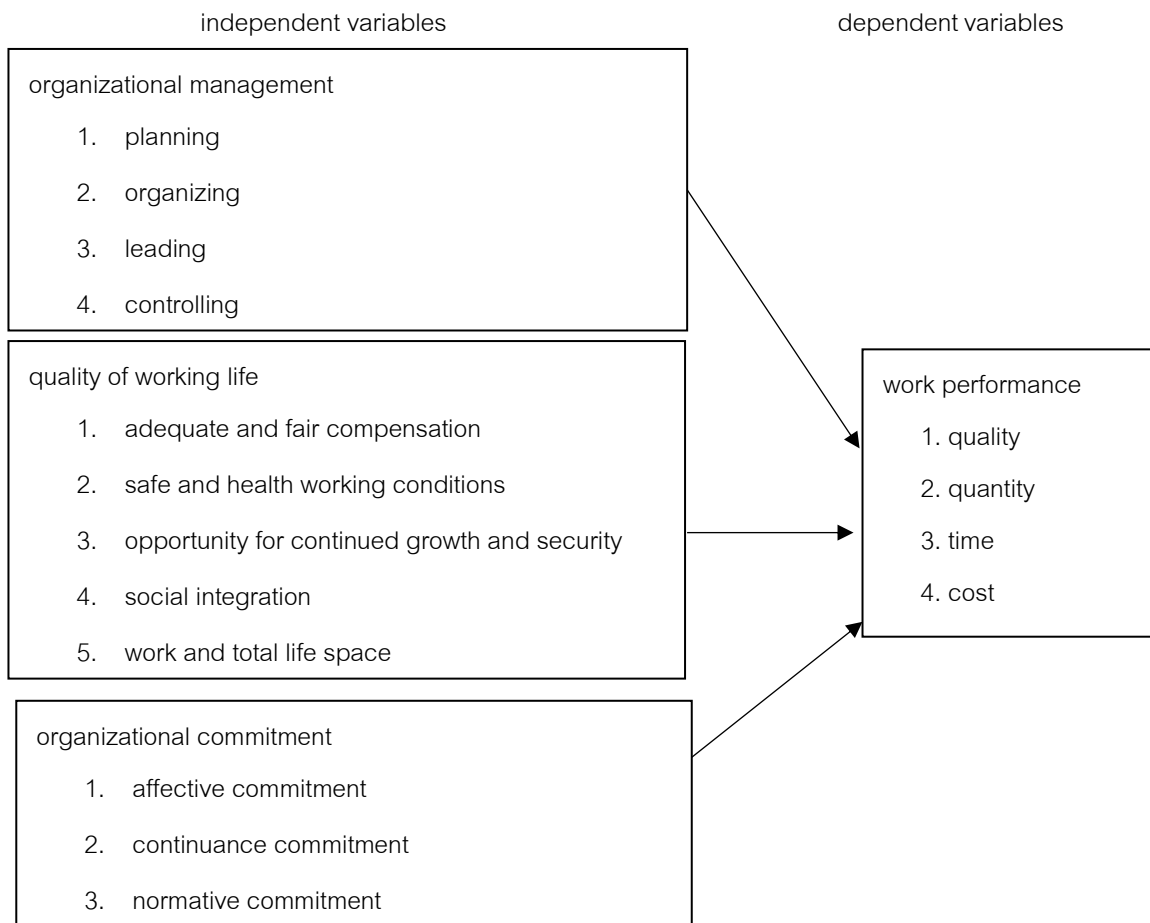


Figure 1 Conceptual framework.

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการจัดการองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการศึกษา

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 1 หน่วยงาน ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 342 คน (Thailand Post, 2022) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้โปรแกรม G*power version 3.1 อิทธิขนาดกลางเท่ากับ 0.15 ระดับนัยสำคัญ 0.05 กำลังการทดสอบ 0.999964 (Klomklorm, & Someran, 2021) และมีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานจำนวนทั้งหมด 342 คน จะต้องใช้ตัวอย่างอย่างน้อย 289 ตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบอ้างอิงหลักความน่าจะเป็น (probability) และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามพื้นที่ และคำนวณหาสัดส่วน (proportion to size) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลาก (lottery)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานปัจจุบัน โดยส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 จะมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (close-ended question) ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์การ (organizational management) ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) ส่วนที่ 6 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (work performance) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ถึงส่วนที่ 6 จะมีลักษณะคำถามเป็นแบบเป็นแบบ Likert scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Likert, 1961) แบ่งเป็นระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 เห็นด้วยมาก ระดับ 3 เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 เห็นด้วยน้อย และระดับ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่าง ๆ ตามความกว้างของอันตรภาคชั้น (class interval) ของระดับความคิดเห็น โดย 4.21 - 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด 3.41 - 4.20 เห็นด้วยมาก 2.61 - 3.40 เห็นด้วยปานกลาง 1.81 - 2.60 เห็นด้วยน้อย และ 1.00 - 1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด และส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (open-ended question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

ทั้งนี้ แบบสอบถามมีการวัดค่าความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (item-objective congruence index) ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขาการจัดการ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น พบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ในทุกข้อคำถาม จึงถือว่าคำถามในแบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ (Thorn, & Deitz, 1989)

นอกจากนี้แบบสอบถามผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยผ่านวิธีคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) หรือ Cronbach's alpha (Cronbach, 1970) โดยอาศัยการคำนวณผลจากการนำแบบสอบถามออกมาทดลองใช้กับตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานแบบเดียวกัน และตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความตรงของเนื้อหาเหมาะสม (Crocker, & Algina, 1986) นอกจากนี้ แบบสอบถามนี้ยังผ่านการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามเอกสารรับรองโครงการวิจัย เลขที่ IRB-RUS-2565-061 ลงวันที่ 31 มกราคม 2566 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์และลักษณะการทำงานปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 มีอายุ 25 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. ปวส. หรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 15,000 - 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีสภาพการจ้างเป็นพนักงาน มากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 โดยส่วนใหญ่มีภาระงาน คืองานปฏิบัติการ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 มีอายุงาน 6 -10 ปี มากที่สุด จำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 43.30

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์การ ของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังแสดงใน (Table 1)

Table 1 The mean and standard deviation of the organizational management.

organizational management	$\bar{x}$	S.D.	results
1. controlling	4.05	0.67	high
2. organizing	3.99	0.78	high
3. planning	3.95	0.77	high
4. leading	3.87	0.78	high
average	3.97	0.75	high

จาก (Table 1) พบว่าปัจจัยการจัดการองค์การในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการควบคุม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านการจัดระบบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.78) ด้านการวางแผน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.77) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังแสดงใน (Table 2)

Table 2 The mean and standard deviation of the quality of working life.

quality of working life	$\bar{x}$	S.D.	results
1. safe and health working conditions	4.12	0.50	high
2. opportunity for continued growth and security	4.06	0.63	high
3. work and total life space	3.96	0.76	high
4. social integration	3.86	0.57	high
5. adequate and fair compensation	3.67	0.70	high
average	3.93	0.63	high

จาก (Table 2) พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.63) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังแสดงใน (Table 3)

Table 3 The mean and standard deviation of the organizational commitment.

organizational commitment	$\bar{X}$	S.D.	results
1. continuance commitment	4.21	0.76	highest
2. affective commitment	3.85	0.92	high
3. normative commitment	3.61	1.05	high
average	3.89	0.74	high

จาก (Table 3) พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.92) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังแสดงใน (Table 4)

Table 4 The mean and standard deviation of the work performance.

work performance	$\bar{X}$	S.D.	results
1. quality	4.17	0.69	high
2. cost	4.16	0.67	high
3. time	4.07	0.76	high
4. quantity	4.02	0.72	high
average	4.10	0.71	high

จาก (Table 4) พบว่าปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.67) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

Table 5 The result of multiple regression analysis for factors affecting the work performance in the new normal era of a state enterprise employee in Pranakhon Si Ayutthaya province.

independent variables	n = 289				
	B	SE	β	t	p
organizational management					
constant (a)	2.41	0.22		11.11	0.00
1. planning	0.17	0.04	0.23	4.30**	0.00
2. organizing	0.12	0.05	0.17	2.24*	0.03
3. leading	-0.19	0.06	-0.27	-3.41**	0.00
4. controlling	0.32	0.06	0.40	5.78**	0.00
adjust R square = 0.21, R square = 0.22, R = 0.470, Durbin-Watson = 2.02					
quality of working life					
constant (a)	0.68	0.32		2.09	0.04
1. adequate and fair compensation	0.16	0.04	0.21	4.03**	0.00
2. safe and health working conditions	0.30	0.06	0.27	5.07**	0.00
3. opportunity for continued growth and security	0.02	0.05	0.02	0.45	0.65
4. social integration	0.23	0.05	0.24	4.71**	0.00
5. work and total life space	0.16	0.04	0.22	4.22**	0.00
adjust R square = 0.30, R square = 0.31, R = 0.555, Durbin-Watson = 1.99					
organizational commitment					
constant (a)	2.56	0.26		9.92	0.00
1. affective commitment	0.05	0.05	0.07	1.16	0.25
2. continuance commitment	0.14	0.05	0.15	2.69**	0.01
3. normative commitment	0.21	0.03	0.36	6.31**	0.00
adjust R square = 0.19, R square = 0.20, R = 0.45, Durbin-Watson = 1.81					

* $p < .05$, ** $p < 0.01$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการจัดการองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีเงื่อนไขตามเกณฑ์ของ Wanichbuncha (2007) คือ ค่า tolerance อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.95 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.06 - 2.29 ซึ่งค่าน้อยกว่า 10 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (r) มีค่าระหว่าง 0.16 - 0.69 ซึ่งค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ และค่า Durbin-Watson มีค่า 2.02 ซึ่งอยู่ในระหว่าง 1.50 - 2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน จึงสามารถใช้ข้อมูลชุดนี้ในการวิเคราะห์ได้ ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 พบว่าการจัดการองค์การทุกด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบ ด้านการนำ และด้านการควบคุม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน (Table 5)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีเงื่อนไขตามเกณฑ์ของ Wanichbuncha (2007) โดยมีเงื่อนไขตามเกณฑ์ของ Wanichbuncha (2007) คือ ค่า tolerance อยู่ระหว่าง 0.84 - 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.03 - 1.19 ซึ่งค่าน้อยกว่า 10 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (r) มีค่าระหว่าง 0 - 0.28 ซึ่งค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ และค่า Durbin-Watson มีค่า 1.99 ซึ่งอยู่ในระหว่าง 1.50 - 2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกันจึงสามารถใช้ข้อมูลชุดนี้ในการวิเคราะห์ได้ ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านการปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน (Table 5)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีเงื่อนไขตามเกณฑ์ของ Wanichbuncha (2007) คือ ค่า tolerance อยู่ระหว่าง 0.85 - 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.07 - 1.18 ซึ่งค่าน้อยกว่า 10 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (r) มีค่าระหว่าง 0.11 - 0.32 ซึ่งค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ และค่า Durbin-Watson มีค่า 1.81 ซึ่งอยู่ในระหว่าง 1.50 - 2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน จึงสามารถใช้ข้อมูลชุดนี้ในการวิเคราะห์ได้ ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องในงาน และด้านบรรทัดฐาน

ทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน (Table 5)

อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยการจัดการองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยการจัดการองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบ ด้านการนำ และด้านการควบคุม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Kumsrida, & Deshyanggul (2020) ศึกษาวิจัยการจัดการคุณภาพการทำงานที่บ้าน (work from home) ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกลุ่มคนวัยทำงานอายุ 22 - 26 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยศึกษาตัวแปรการจัดการคุณภาพ (POLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการคุณภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการควบคุม เป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่องค์การได้นำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การนำระบบตรวจสอบผลสำเร็จของผลงาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Tochoowong (2020) ที่ได้ทำการศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง (POLC) ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้กับรูปแบบ เกณฑ์การควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ทั้งยังมีการจัดการกับปัญหา อันไม่พึงประสงค์ ในระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การนำระบบตรวจสอบผลสำเร็จของผลงาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ทำให้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ด้านการวางแผนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การมีการทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน โดยได้จัดทำบันทึกซักซ้อมและให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังคน (manpower planning) ทำให้ไม่เกิดสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะไม่สอดคล้องกับธุรกิจหรือบริการใหม่ที่เกิดขึ้น (skill mismatch) ทำให้แผนปฏิบัติงานรูปแบบใหม่นั้น มีความชัดเจน และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสมและยืดหยุ่นกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ด้านการจัดระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การมีการปรับปรุงขอบเขตของการปฏิบัติงานใหม่และได้ลดทอนส่วนงานหรือแผนกที่หมดความจำเป็นออก ทำให้บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนงานนั้นมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ไม่ทับซ้อนกัน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ด้านการนำส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่มียุทธศาสตร์ให้ผู้บังคับบัญชามีการเรียกประชุมกลุ่มย่อย (morning talk) ซึ่งเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำในการการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านการปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Thipaksorn et al. (2019) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข อสม. ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อสม. โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Chotphumvage (2021) เกี่ยวกับการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกลุ่มธนาคาร โดยศึกษาภายใต้กระบวนการบริหารงานและกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านกับประสิทธิภาพ

การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเป็นด้านที่องค์กรให้ความสำคัญมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะนอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าจ้างที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนแล้ว องค์กรยังมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นต้น นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น องค์กรยังได้นำระบบสารสนเทศดิจิทัลมาใช้งาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรเข้าถึงสวัสดิการตามสิทธิของตนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ด้านการปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะสืบเนื่องมาจากสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงนั้น ทำให้องค์กรมีมาตรการเข้มงวดในการจัดให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ถูกลักษณะและปลอดภัย เช่น การจัดแผนผังพื้นที่ปฏิบัติงานใหม่ให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) และแนวทางการปฏิบัติตนและการป้องกันอันตรายในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ได้จัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม และจัดหาวัดขึ้นป้องกันโรคเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่มีอยู่ก่อนหน้านี้แก่พนักงาน นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงโปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในปัจจุบันของพนักงานอีกด้วย

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจำเป็นต้องอาศัยทักษะใหม่ที่จะต้องถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงมีการร่วมกันระดมความคิดและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและนำมากำหนดเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยช่วยลดระยะเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการการทำงาน นอกจากนี้รูปแบบการทำงานของ ส่วนใหญ่เป็นงานในระดับปฏิบัติการ เช่น ส่วนการให้บริการลูกค้า รูปแบบการปฏิบัติงานจึงเป็นงานที่ทำแล้วเสร็จในสิ้นวัน จึงไม่มีงานที่จะต้องนำกลับไปทำงานที่บ้าน ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาที่ใช้กับครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว

จากสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องในงานและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Klomklorm, & Someran (2021) ศึกษาวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Poojanjob (2022) ศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวจากผลกระทบโควิด-19 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่พบว่าถึงแม้ว่าองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเนื่องมาจากสถานการณ์ แต่ผู้ปฏิบัติงานยังคงมีความต้องการในเรื่องของความต่อเนื่องในการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าทุกคนมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย โดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความต่อเนื่องในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะการกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามโครงสร้างของรัฐบาลและการเข้าถึงสวัสดิการที่แตกต่างกัน โดยเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งและตามอายุงาน เช่น ขึ้นเงินเดือน จำนวนสิทธิของบุคคลในครอบครัวในการได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล สิทธิในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการได้รับสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะตั้งแต่อดีตจนถึงยุคปัจจุบัน บรรทัดฐานของสังคมหรือค่านิยมของการทำงานในหน่วยงานที่เป็นองค์การของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือองค์การรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็ยังเป็นหนึ่งในอาชีพที่ผู้คนใฝ่ฝันและให้ ความสนใจ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ แล้ว ผู้ปฏิบัติงานจึงแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษาจากในส่วนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่าพนักงาน มีความต้องการทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่พึงกระทำเพื่อตอบแทนองค์กรที่มอบคุณภาพชีวิตที่ดี เกียรติยศและความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว และยินดีที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งเดียวตลอดอายุการทำงานของตนเองอีกด้วย

สรุป

สรุปผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการจัดการองค์การ ด้านควบคุม ($B=0.32$) ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน safe and health working conditions ($B=0.30$) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้าน normative commitment ($B=0.21$) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดีที่สุด โดยผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ปัจจัยการจัดการองค์การ องค์การควรมีทีมจัดการภาวะวิกฤต (crisis management) เพื่อดูแลองค์การเมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน ปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขโดยด่วน หรือเรื่องที่เป็นอันตราย หรือวิกฤตที่กระทบต่อพนักงานและองค์การ เพื่อให้ในระหว่างการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ มีการจัดการกับปัญหา อันไม่พึงประสงค์ในระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิต องค์การควรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการรับมือหากเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจในขณะการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดให้มีคลังความรู้หรือหลักสูตรอบรมจากศูนย์ความปลอดภัยที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ และจะต้องมีความพร้อมในด้านสถานที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. ปัจจัยความผูกพัน้องค์การควรมีการพิจารณาและทบทวนเกี่ยวกับผลตอบแทนของการที่ผู้ปฏิบัติงานลงทุนในด้านความต่อเนื่อง เช่น การลงทุนกับเวลา เพื่อให้ผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่ามากกว่าองค์การอื่นเพิ่มเติม เช่น การปรับปรุงฐานเงินเดือนใหม่ การปรับปรุงสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตามอายุงาน เป็นต้น และองค์การควรมีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก (exit interview) ถึงเหตุผล ความไม่พอใจ หรือความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงขอข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน เป็นต้น ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นเดียวกัน หรือกำหนดเส้นทางการระหว่างตัวแปรในรูปแบบอื่น เช่น การกำหนดตัวแปรคั่นกลาง (moderator variable) ในงานวิจัย และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model: SEM) หรือควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การทำการศึกษาวัยัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก (in-depth interview) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill.
- Chotphumvage, P. (2021). *Working-from home management for the quality of life on employees which indicates their work efficiency during Covid-19 pandemic in Bank* (Doctoral dissertation). College of Management, Mahidol University. (in Thai)
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Harcourt Brace.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). New York: Harper Collins.

- Jitsuchon, S. (2021). *Social impact of the COVID-19 outbreak*. Retrieved 31 August 2022, from <https://tdri.or.th/2021/01/impact-of-new-covid-19-wave> (in Thai)
- Khomklor, T., & Someran, L. (2021). Factors affecting the work efficiency of nurses in public hospitals: A case study in Phuket. *Mahajula Academic Journal*, 9(2), 274-289. (in Thai)
- Kumsrida, U., & Deshyanggul, J. (2020). *Quality management of work from home during the COVID-19 outbreak among working-age people in Bangkok Metropolitan Region* (Doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok. (in Thai)
- Likert, R. A. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021) *The future of work after COVID-19*. Retrieved 31 August 2022, from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Office of the Royal Society. (2020). *Behind the terminology of the New Normal*. Retrieved 31 August 2022, from <https://royalsociety.go.th/?s=new+normal> (in Thai)
- Petersen, E., Plowman, E. G., & Trickett, J. M. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Alabama: Irwin.
- Poojanjob, R. (2022). The influence of adaptation from the impact of COVID-19 that affect the quality of life of informal workers in Muang District, Songkhla Province. *School of Administrative Studies Academic Journal*, 5(2), 1-18.
- Thailand Post. (2022). *HR Department: Number of employees/permanent and temporary workers*. Retrieved 31 August 2022, from <http://10.253.13.25:8080/EMPLOYEE/> (in Thai)
- Thipaksom, C., Sawangthap, R., Huadsee, K., Pong-intarapong, R., Kaewkampa, S., & Dechkulram, N., (2019). *Quality of life affecting performance of health volunteers in Muang District in Buriram Province during COVID-19 pandemic* (research report). Buriram: Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University. (in Thai)
- Thorn, D. W., & Deitz, J. C. (1989). Examining content validity through the use of content experts. *The Occupational Therapy Journal of Research*, 9(6), 334-346.
- Tochoowong, C. (2020). *Change management affecting performance of working from home of Private companies' employees in the crisis of Covid-19 Epidemic in Bangkok* (Doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok. (in Thai)
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11.
- Wanichbuncha, K. (2007). *Statistics for research* (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)