

[หน้าแรก](#) [เกี่ยวกับ TCI](#) [ฐานข้อมูล TCI](#) [ตัว TJIF](#) [การประเมิน/อบรม](#) [งานบริการของ TCI](#) [เกณฑ์คุณภาพวารสาร](#) [คณะกรรมการ](#) [FAQ](#)

### ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	วารสารวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยองครักษ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์ สาขาวนุชยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	2351-0374	สถาบันวิจัยและ พัฒนา มหาวิทยา ลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ ใน พระบรม ราชูปถัมภ์	2	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

ตรวจสอบผลประเมิน

สงวนลิขสิทธิ์ 2560 ศูนย์ฐานข้อมูลการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อีเมล: [tcithai@gmail.com](mailto:tcithai@gmail.com)

**อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

วรชัย สิงหฤกษ์<sup>1\*</sup> วีโรจน์ เจรภานลักษณ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ 4) เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุमาน ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบพหุคุณ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์และความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งการสนับสนุนจากการและความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นกัน และได้มีการอภิปรายผล สรุปผล รวมทั้งมีข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคตด้วย

**คำสำคัญ :** สภาพแวดล้อมในการทำงาน, พฤติกรรมการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail: warachai.sin@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร e-mail: viroj\_jade@hotmail.com

\* ผู้อิพนธ์หลัก e-mail: warachai.sin@ymail.com

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL  
OFFICE OF THE UNIVERSITY PRESS SUKHOTHAI THAMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

Warachai Singharerk<sup>1\*</sup> Viroj Jadesadaluck<sup>2</sup>

**Abstract**

The Objectives of the study were to (1) To study the influence of the environment in the work on the organizational commitment of the employee of the University Press Sukhothai Thamathirat Open University (2) To study the influence of the environment on the work performance of employees at the University Press Sukhothai Thamathirat Open University (3) The working behaviors of these employees of the University Press Sukhothai Thamathirat Open University and (4) To study the mediator of the organizational commitment to influence the environment and work performance of employees at the University Press Sukhothai Thamathirat Open University. This research is a form of quantitative research. by collecting information from employees of the Press Sukhothai Thamathirat Open university 120. The instrument was a questionnaire Data were analyzed using Descriptive statistics include percentage, average, standard deviation: And inferential statistics such as multiple regression analysis. The results showed that organizational support. Recognition productive relationship and advance in careers a positive influence on organizational commitment. The organizational support and career advance mention a positive influence on the performance as well, and there has been discussion of the results as well as suggestions for future research.

**Keywords :** Work Environment, Behavior works, Organization Commitment

---

<sup>1</sup> Assistant Professor School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thamathirat Open University,  
e-mail: warachai.sin@gmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University,  
e-mail: viroj\_jade@hotmail.com

\* Corresponding author, email: warachai.sin@gmail.com

## บทนำ

ในปัจจุบันได้มีหลายหน่วยงานของราชการได้หันมาให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะให้ความสำคัญว่าองค์การใดที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว เจ้าหน้าที่/พนักงานที่ทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่องค์การก็จะมีเพิ่มความตั้งใจในการทำงานพฤติกรรมอุปกรณ์ในทางบวก มีความรักองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและพยายามที่จะพัฒนาตนเองและองค์การให้ประสบผลสำเร็จและช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การนั้นอยู่รอดแต่ในทางกลับกันถ้าหากเจ้าหน้าที่/พนักงานมีความไม่พอใจในการทำงานและไม่มีความผูกพันต่องค์การก็จะทำงานไปวันๆ ดังคำกล่าวที่ว่า “เข้าชามเย็นชาม” หรือเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพลดลง ฉะนั้นการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงานจึงมีความจำเป็นเป็นแรงจูงใจให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้เกิดองค์การตลอดจนให้ความร่วมมือกับองค์การดีขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าหากองค์การใดที่มีพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่องค์การก็จะเป็นข้อได้เปรียบขององค์การนั้นตลอดจนทำให้ผู้บริหารขององค์การมีเวลากำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานต่างๆ เพื่อการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป โดยไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์การตนเอง

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผ่านความผูกพันต่องค์การ ซึ่งผลของงานวิจัยจะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่องค์การของลูกจ้าง สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่องค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง สำนักพิมพ์ของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความผูกพันต่องค์การที่มีอิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่องค์การของลูกจ้าง สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปีดีเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 15 วัน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีประชากรทั้งสิ้น 120 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558)

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.50) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-55 ปี (คิดเป็นร้อยละ 58.30) เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 59.20) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักพิมพ์ มสร. มีระยะเวลาระหว่าง 21-30 ปี (คิดเป็นร้อยละ 45.00)

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่ง 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านการสนับสนุนจากการ การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์และ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ2) ความผูกพันต่อองค์การ และตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยกำหนดตามวิธีของ Likert Scale โดยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยมีความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอล法อนบาก (Cronbach's Alpha) มีค่าระหว่าง 0.935- 0.940 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นสูง (บุญชุม ศรีสะคาด, 2554)

โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) โดยการวิเคราะห์หา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ อิทธิพลของตัวแปร โดยรายละเอียดของตัวแปรมีดังนี้

WC = Work Condition (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

OS = Organization Support (การสนับสนุนจากการ)

PE = Perceived Effectiveness Relationship (การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์)

CP = Career Path (ความก้าวหน้าในงานอาชีพ)

OC = Organization Commitment (ความผูกพันต่อองค์การ)

TP = Task Performance (ประสิทธิภาพการทำงาน)

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ด้านความสัมพันธ์ และการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

#### ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	OS	PE	CP	OC	TP
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.02	3.41	3.80	3.71	3.81
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.485	0.513	0.537	0.431	0.543
การสนับสนุนจากการ (OS)	-				
การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์ (PE)	.559**	-			
ความก้าวหน้าในงานอาชีพ (CP)	.452**	.481**	-		
ความผูกพันต่อองค์การ (OC)	.303**	.438**	.287**	-	
ประสิทธิภาพการทำงาน (TP)	.234**	.245**	.238**	.584**	-

\*\*p<0.01

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทุกตัว พบร่วมกันว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถอยเชิงพหุ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม/สมมุติฐานการวิจัย					
	1a	1b	1c	2	3	4
	OC	OC	OC	TP	TP	TP
การสนับสนุนจากการ (OS)	.353***					
การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์ (PE)	.279***					
ความก้าวหน้าในงานอาชีพ (CP)			.214***			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WC)				.412***		.115
ความผูกพันต่อองค์การ (OC)					.398***	.579***
Adjusted R <sup>2</sup>	.219	.351	.119	.266	.214	.582
F	36.54	24.45	14.78	11.78	45.23	34.41

\*\*\*p<0.001

จากตารางที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์การทดสอบโดยใช้พหุเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมการที่ 1a การสนับสนุนจากการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=.353$ ,  $p<0.001$ ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.90 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

สมการที่ 1b การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=.279$ ,  $p<0.001$ ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 35.10 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

สมการที่ 1c ความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=.214$ ,  $p<0.001$ ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.90 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

สมการที่ 2 การสนับสนุนจากการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=.412$ ,  $p<0.001$ ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.60 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

สมการที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=.398$ ,  $p<0.001$ ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.40 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5

สมการที่ 4 การสนับสนุนจากการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=.579$ ,  $p<0.001$ ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.20 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 6

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์การและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยในครั้งนี้พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบรมจิตรา คล้ายเพ็ชร (2548) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากการ ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันองค์การในเชิงบวก

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของyuadie ศิริยทรัพย์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากการ ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ขององค์การ

และผลวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมิตานันท์ ศรีวัสโนดม และณกมล จันทร์สม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผลการวิจัยในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติ โดยสอดคล้องตามงานวิจัยของ กัญญาณันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยในประเด็นความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรกลางที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักบประมาณกรุงเทพมหานคร ของประภาพรรณ พนันเงา (2555) ซึ่งแสดงให้เป็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ประโยชน์จากการวิจัย

#### 1. ประโยชน์ในเชิงการจัดการ

สำหรับการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำให้หน่วยงานเข้าใจปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในเชิงนโยบายและการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยจะเห็นได้ชัดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2 ประการ คือ ประการแรก การสนับสนุนจากการ ด้วยลักษณะการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์มีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ เช่น งานอาร์ต งานเข้าเล่ม งานบรรจุห้องสีอ และงานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในเวลาราชการ ดังนั้นสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชควรที่จะส่งเสริม/สนับสนุนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองความก้าวหน้าในงานอาชีพ จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการกำหนดระบบเส้นทางที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของลูกจ้างเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

#### 2. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

การวิจัยเรื่องนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการในทางทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ประสิทธิผลของความสัมพันธ์ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยผ่านตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การ

### ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานใน 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์การ, การรับรู้ประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ และความก้าวหน้าในงานอาชีพต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรเพิ่มการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลในตัวแปรอื่น ซึ่งอาจเกิดจากข้อมูลเพิ่มเติมในมิติการทำนายจากอิทธิพลระหว่างตัวแปร

2. สำหรับการวิจัยในเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม ดังนั้นสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรจะทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อจะทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง และนำไปใช้ได้ ควรศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ เพิ่มเติม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบว่าจะให้ผลที่แตกต่างกันอย่างไร

### เอกสารอ้างอิง

- คณองค์ยุทธ์ การยุนกุญ และคณะ 2542. เอกสารการสอนชุดเรื่องอนุมิคส์และจิตวิทยาในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพัน องค์การและความตั้งใจลาออกจากองค์การ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และเมือง คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมในองค์การและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร
- สมิตานันท์ ศรีวาระโนดุํ และ ณกนก จันทร์สม. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาล ทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะโรงเรียนพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). ประเภทของแรงจูงใจจิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง).
- กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สัญญา สัญญาวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์การประสีทธิภาพ, รวมบทความสั่งគิจยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร :ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พจม. พนพ.ยชย.กุล. (2556).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล สืบคันเนื่อ 5 ธันวาคม 2558 จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>
- เพ็ญวดี ไมยองช์. (2553). ความก้าวหน้าในสายอาชีพ. สืบคันเนื่อ 11 พฤษภาคม 2558, จาก <http://elib.coj.go.th/Ebook/data/ojoc/v.1/doc/071.ppt>
- Arthur,M.B.,Khapova,S.N.,& Wilderom,C.P.M.(2005).Career success in a boundary less career world. Journal of Organizational Behavior, 26, 177-202.
- Baruch, B. (1968). New ways in discipline. New York: Randon House
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organization Support. Journal of Applied Psychology, 71, 500 – 507.
- Mitchell, Terrence R., and Larson, Jane R., Jr. (1987) People in Organization: An Introduction to Organization Behavior 3 rd. Singapore: MaGraw-Hill International Editions,
- Robbins, S. P. (2005) Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (11th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Steers, R., Richard, M., & Porter, W (1979) Motivation and work behavior. (2nd ed.) NewYork: McGraw-Hill