

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรและ ความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS INFLUENCING QUALITY OF LIFE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN AN ORGANIZATION CASE STUDY OF JAPANESE COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

กมลชนก คลังใหญ่
คณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการจัดการ
ธุรกิจและอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
กรุงเทพมหานคร
*Corresponding author
kmchn.klangyai@gmail.com

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
คณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการจัดการ
ธุรกิจและอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
กรุงเทพมหานคร
rungarun@tni.ac.th

บทคัดย่อ—การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และ 2. ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 75.3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความขัดแย้งในองค์กรส่งผลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน และด้านการให้รางวัลและการลงโทษตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 32.5 และมีเพียงด้านความอบอุ่นใจในการทำงานเท่านั้นที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งในองค์กรส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ — บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันของพนักงาน

Abstract— study aimed to 1) examine organizational climate affecting employees' quality of work life, and 2) investigate organizational climate affecting employee engagement. Data was collected using questionnaires from a sample of 150 respondents. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that organizational climate significantly affected employees' quality of work life, with a predictive power of 75.3%. When considering each dimension, conflict within the organization had the strongest effect, followed by workplace warmth, and reward and punishment, respectively, all of which were statistically significant.

However, organizational structure showed no statistically significant effect. Furthermore, organizational climate significantly affected employee engagement, with a predictive power of 32.5%. Only workplace warmth had a statistically significant effect at the 0.01 level, whereas organizational structure, reward and punishment, and conflict within the organization showed no statistically significant effects.

Keywords — Keywords—Organizational Climate, Quality of Work Life, Employee Engagement.

1. บทนำ

ในบริบทของการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยี โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

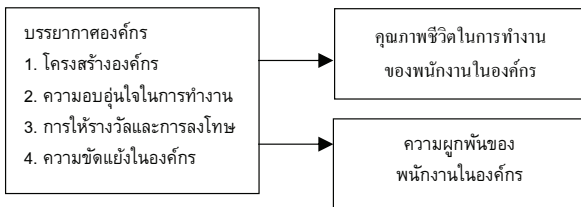
บรรยากาศองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะช่วยลดปัญหาการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในบริบทขององค์กรที่อยู่ระหว่างการขยายตัวและต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงาน อาจส่งผลให้การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

ดังนั้น การศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานจึงมีความสำคัญเพื่อใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

II. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
- 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

III. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดสำคัญของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) Litwin and Stringer (1968) มองว่าบรรยากาศองค์กรคือการรับรู้สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรม แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 องค์ประกอบสำคัญ 1. โครงสร้าง (Structure): ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ที่พนักงานรับรู้ 2. มาตรฐาน (Standards): การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและสร้างความภาคภูมิใจ 3. ความรับผิดชอบ (Responsibility): ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานของพนักงาน 4. การได้รับการยอมรับ (Reward): การได้รับการยอมรับและชื่นชมในการทำงาน 5. การสนับสนุน (Support): การที่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้าให้การช่วยเหลือ 6. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment): ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันกับองค์กร

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของ Walton อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้จำกัดเพียงค่าตอบแทน แต่ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิทธิพื้นฐานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยประกอบด้วย 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ในองค์กร สิทธิและความเสมอภาค ความสมดุลชีวิตและงาน และคุณค่าของงานต่อสังคม องค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนช่วยเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หากองค์กรสามารถพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) มาจากงานวิจัยที่ชื่อว่า "The Measurement of Organizational Commitment" ซึ่งถูกคิดและตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1979 แนวคิดนี้พัฒนาโดย Richard T. Mowday, Richard M. Steers และ Lyman W. Porter โดยพวกเขาได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการหลักตามที่ผู้กล่าวถึง ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Strong belief

in and acceptance of the organization's goals and values) 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Strong desire to maintain membership in the organization)

โรเบิร์ต และแมนนารี (Robert and Mannaric, 1997) อ้างอิงในอิทธิพล อินทยุ (2562: 19-20) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีความเห็นพ้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อองค์กร เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

IV. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจ โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

IV.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรทั้งหมดของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนบุคลากร 230 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่จำนวนไม่ต่ำกว่า 146 คน

IV.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพ

ผู้วิจัยได้มาจากการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด ทั้งหมด 36 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาหาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคัดเลือกนำมาใช้ได้ หากข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าน้อยกว่า 0.50 ถือว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จึงคัดเลือกข้อคำถามนั้นออกมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้เสร็จก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

IV.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองสำรวจ (จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัค แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.07 ถ้าต่ำกว่า 0.07 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูล

IV.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ผล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลา 1 สัปดาห์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ 150 ชุด หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลโดยวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์

ความปกติ (Normality) ของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) แบ่งเป็น 5 ระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย และวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายภาคองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งในองค์กร วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

V. ผลการวิจัย

IV.I ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และ LGBTQ+ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคืออายุ 35 - 44 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่มีมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช./ ปวส. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8 - 10.5 ชั่วโมง (ทำOT 2.5 ชม.) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 10.5 - 12.5 ชั่วโมง (ทำOT 4.5 ชม.) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ทำงานต่อวัน 8 ชั่วโมง (ไม่มีการทำงานล่วงเวลา) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12.5 ชั่วโมง (ทำOTมากกว่า 4.5 ชม.) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 จำแนกตามอายุงานซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับองค์กร อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาเป็นอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และจำแนกตามรายได้เฉลี่ยซึ่งส่วนใหญ่มีรับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาเป็นพนักงานรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รายได้เฉลี่ย 30,001 - 50,000 บาทจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และรายได้เฉลี่ย 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

IV.II ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.999 เมื่อพิจารณา

รายละเอียดรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.31$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 3.07$) ด้านความขัดแย้งในองค์กร ($\bar{x} = 2.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{x} = 2.92$) โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.971 เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.28$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.26$) อันดับที่ 3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 3.23$) อันดับที่ 4 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.18$) อันดับที่ 5 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.16$) อันดับที่ 6 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 2.97$) อันดับที่ 7 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 2.94$) และอันดับที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.83$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.988 เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{x} = 3.46$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

IV.III การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ENG) พบว่า การแจกแจงข้อมูลทั้ง 6 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ผลวิเคราะห์การถดถอย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร (QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 75.3 ($R^2 = 0.753$)

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร มากที่สุด ($\beta=0.454$, Sig. 0.000**) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร รองลงมา ($\beta=0.314$, Sig. 0.000**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร น้อยที่สุด ($\beta=0.157$, Sig. 0.031*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร (Sig. = 0.318) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลวิเคราะห์การถดถอย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร (ENG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรืออำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.5 ($R^2 = 0.325$)

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ($\beta = 0.449$, Sig. 0.000**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางตรงกันข้าม บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) (Sig. = 0.863) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) (Sig. = 0.915) และบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) (Sig. = 0.219) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

VI. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 75.3 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากความขัดแย้งส่งผลโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมทางจิตใจของพนักงาน หากจัดการไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความตึงเครียดและความไม่ไว้วางใจ แต่หากมีการจัดการที่เป็นระบบและยุติธรรมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ รองลงมาคือบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) การได้รับการยอมรับ การให้เกียรติ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดเนื่องจากแม้จะมีระบบที่เหมาะสม แต่หากบรรยากาศโดยรวมไม่ดี ก็ไม่

สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) พบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจนอยู่แล้ว ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศในการทำงานมากกว่า

และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 32.5 และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีเพียงบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) เท่านั้นที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความไว้วางใจ และความเต็มใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) และด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) พบว่าส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจเป็นเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานคาดหวังอยู่แล้ว หรือไม่ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ดร.รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษา ขอขอบคุณผู้บริหาร และพนักงานบริษัทผู้หนึ่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลของงานสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนที่ดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- วรพร ไยบัว และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสนับสนุนบริการในโรงพยาบาลยโสธร. วารสารการแพทย์และสาธารณสุขมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 5(2) : 73-83.
- หทัยรัตน์ ทศนวงค์วิรา และทองฟู ศิริวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามอะกริ ชัพพลาย จำกัด. วารสารการจัดการใช้คุณค่าและวัฒนธรรม ประเสริฐ และคณะ. (2565). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ. 3(1). 97-111.
- กฤตยา สุขสุนทรสา. (2565). การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- สาคร วงศ์ศรี. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ วัชร. (2560). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ

- ผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมฮอเลียอินน์ สิลม. ค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และ
โทรคมนาคม. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานและความ
ผูกพันต่อการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิทธิพงษ์ อินทง และคณะ. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการ กรณีศึกษา
พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ กรณีศึกษาองค์กรเพื่อ
การศึกษาวิจัยทางคลินิก. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นางสาวณัฐิตา ลุงเอื้อง. (2563). บรรยากาตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อการของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่.
สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2569. จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-14_1632291545.pdf
- HREX.asia. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
(Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญ
ของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 20
กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>.