ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พัชราภรณ์ ควรคนึง

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2560

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN LARGE COMPANIES IN THE GENERAL INDUSTRIAL ZONE OF THE HI – TECH INDUSTRIAL ESTATE IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

PATCHARAPORN KUNAKANUENG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI
2017

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
GRAD VRU

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	พัชราภรณ์ ควรคนึง
รหัสประจำตัว	55B53170210
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกษ์ ศิริโวหาร)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วรุณี เชาวน์สุขุม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกษ์ ศิริโวหาร)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.คุณานันท์ สุขพาสน์เจริญ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกษ์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	พัชราภรณ์ ควรคนึง
รหัสประจำตัว	55B53170210
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกษ์ ศิริโวหาร

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 12,296 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.25 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 49.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.75 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.00 มีรายได้ 15,001–20,000 บาท ร้อยละ 48.50 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 53.20

1) บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.62, S.D.=0.24)

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.54, S.D.=0.29)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} = 0.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทขนาดใหญ่

Independent Study Title	Relationship between Organizational Climate and Quality of Work Life of Employees in Large Companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province
Student	Patcharaporn Kunakanueng
Student ID	55B53170210
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr.Sa-ard Banchirdrit
Independent Study Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Theathanick Siriwoharn

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study the organizational climate of large companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2) to study the quality of work life of employees working in large companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 3) to study the relationship between the organizational climate and the quality of the work life of the employees in large companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The population comprised 12,296 employees, and the sample consisted of 400 of them. The sample size was calculated using the Taro Yamane formula with a reliability of 0.95. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for the data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and independent sample t-test with a 0.05 level of significance.

The research results were as follows:

The examination of the personal factors revealed that 56.25 % of the participants in the sample were female, 49.50 % were 31-40 years of age, 66.75 % had a bachelor's degree, 56.00 % were married, 48.50 % had an income between 15,001-20,000 baht/month, 60.75 % worked in the operator Division and 53.20 % had between 6-10 years of work experience.

1) The study of the organizational climate in large companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province revealed that overall, it was at a high level ($\bar{x}$ =3.62, S.D.=0.24).

2) The quality of the work life of the employees in large companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was, overall, at a high level ($\bar{x}$ =3.54, S.D.=0.29).

3) The study of the relationship between the organizational climate and the quality of the work life of the employees in large companies in the General Industrial Zone of the Hi-Tech Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province showed that they had a relatively high correlation (r_{xy}= 0.71) at the 0.05 level of significance.

Keywords: Organizational Climate, Quality of Working Life, Large Company

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกษ์ ศิริโวหาร กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำคำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมและให้ความรู้ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียร อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก และอาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี ที่กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัว เพื่อนทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา คุณความดีและประโยชน์แห่งการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พัชราภรณ์ ควรคนึง

GRAD VRU

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ข
กิตติกรรมประกาศ ..... ง
สารบัญ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ช
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย 3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย 3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย 3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
2.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ 8
2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ 8
2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ 9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 11
2.3 ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 14
2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 14
2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 17
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 20
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 25
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ 25
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ 28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 32

GRAD VRU

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	33
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการวิจัย	66
5.2 อภิปรายผล	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	80
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม	89
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	98
ภาคผนวก จ ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	107
ประวัติผู้วิจัย	112

GRAD VRU

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ.....	37
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	37
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ.....	38
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้.....	39
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	39
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุการทำงาน.....	39
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	40
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	41
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	42
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านการชื่นชม ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	43
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	44
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 46

4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 47

4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 48

4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 49

4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 50

4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 51

4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 52

4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 53

4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 54

4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ..... 56

4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ.. 57

4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน..... 58

4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้า..... 59

4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสังคมสัมพันธ์..... 60

4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะการบริหารงาน..... 61

4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะอิสระจากงาน..... 62

4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม..... 63

4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม..... 64

4.33 สรุปสมมติฐาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 65

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
GRAD VRU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การ เป็นหน่วยงานทางสังคม เป็นที่รวมตัวของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งและอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆเพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การได้ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ โดยสมาชิกทุกคนจะเป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การ แม้ว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีลักษณะและความต้องการแตกต่างกันไป ลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์การก็คือ การเป็นระบบที่ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) สิ่งส่งออก (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) กล่าวได้ว่าองค์การเป็นระบบเปิด ประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆมากมายที่เกี่ยวข้องกันและพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ทุกเวลา ตามสภาพแวดล้อมภายนอก (จิตตรี เกษสุวรรณ์, 2553)

การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งและเต็มไปด้วยการแข่งขันตลอดเวลา ทั้งในด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ จึงส่งผลต่อองค์การธุรกิจ ซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงผลได้เสียกำไรขาดทุนและความอยู่รอด ทุกองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างความเติบโตขององค์การ แต่ปัญหาที่องค์การประสบกันมาทุกยุคทุกสมัยคือ การทำงานและการปรับตัวของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การ การที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มที่ ความสามารถเพื่อให้งานมีคุณภาพดีที่สุด ผู้บริหารอาจใช้การให้รางวัลและการลงโทษ หรือใช้หลักธรรมเมตตาให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจ พลังการทำงานก็จะตามมา แต่ก็มีผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งที่คิดว่า คนดีไม่ว่าอย่างไรก็ทำงานดีสม่ำเสมอ เพราะมีสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเอง ในบางครั้งผู้บริหารจะมั่นใจว่า ได้กำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การแล้วก็ตาม แต่อาจพบว่า บุคลากรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่สามารถดึงดูดให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน ทำให้เป้าหมาย ภารกิจและวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การมุ่งหวัง ไม่บรรลุผลสูงสุดเท่าที่ควร

สาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและไม่อาจอยู่ร่วมกับองค์การได้อย่างยาวนาน เนื่องจากความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ทั้งโครงสร้างของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานที่ทำงานที่สอดคล้องกับบรรยากาศแวดล้อมขององค์การ ซึ่งบางคนอาจมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในทางลบ แต่บางคนอาจมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในทางบวก พนักงานที่ไม่พอใจอาจต้องออกจากองค์การเพื่อหาองค์การใหม่ที่มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมตามที่ตนเองต้องการ

บรรยากาศองค์การ จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ทำงานในองค์การโดยตรง เนื่องจากบุคลกรในองค์การทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โครงสร้างการทำงาน กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึกและรับรู้ได้ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของบุคคล บรรยากาศ

องค์การจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การและกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อม อันจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องทราบถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การและหากต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่หากบุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์การหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การจะทำให้เกิดความไม่เต็มใจและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและผลการปฏิบัติงานต่ำลง (ปนัสยา เสียงก้อง, 2549)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ก็เป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นในเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพิจารณา กำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ ปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการทำงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์การในภาพรวมและทำให้เป้าหมายองค์การสัมฤทธิ์ผลได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

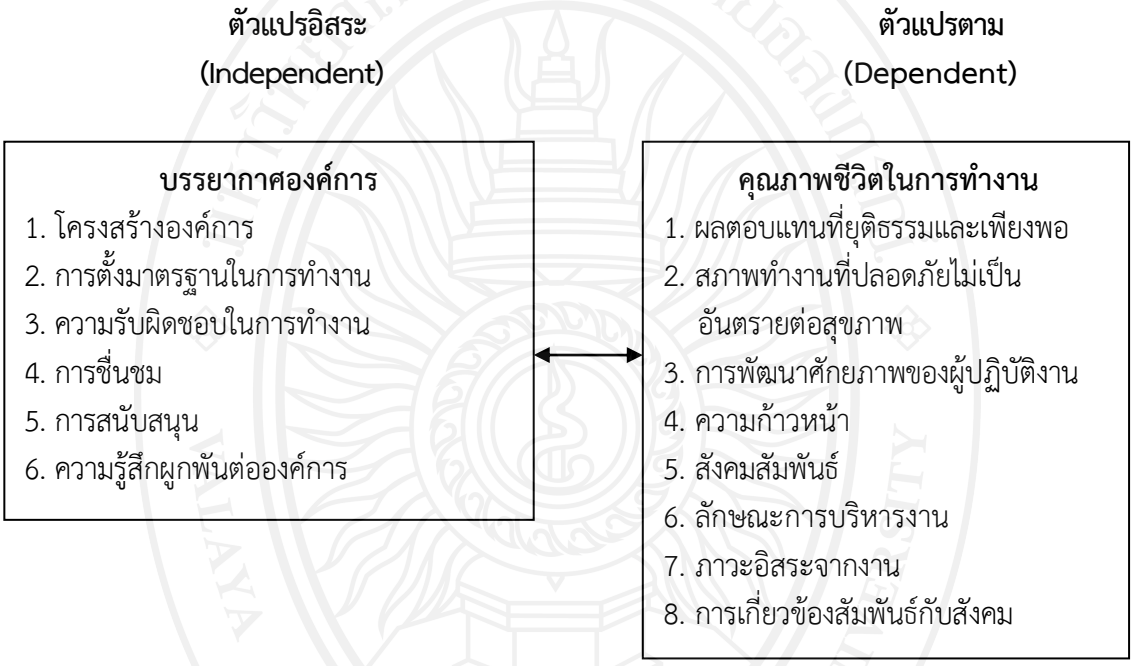
1.2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยประยุกต์ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) และประยุกต์ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิ้วและคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษามีดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ที่มา: บรรยากาศองค์การของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) และ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิ้ว และคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985)

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยบริษัทขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทที่มีจำนวนการจ้างพนักงานมากกว่า 200 คน(ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม, 2554) จำนวน 26 บริษัท รวมประชากรจำนวน 12,296 คน (แหล่งที่มา: ปรีดาวรรณ ท้ายนาวา เจ้าหน้าที่นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) มีระดับความเชื่อมั่น 0.95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 400 ราย

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎีของ Stringer (2002) ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร
2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. การชื่นชม
5. การสนับสนุน
6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Huse & Cumming (1985) คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้ของพนักงานภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการ

GRAD VRU

ทำงาน ถ้าบรรยากาศ ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจที่จะทำงานของพนักงานภายในองค์การ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง องค์การมีความชัดเจนในการทำงาน มีการจัดแบ่งหน้าที่ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนต่างๆในการทำงานตลอดจนการบังคับบัญชาที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน มีการจัดแบ่งงานอย่างมีระบบ แบ่งแยกหน้าที่และลักษณะงานอย่างเด่นชัด มีการชี้แจงนโยบาย มีการประชุมวางแผน เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับพนักงาน

2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standard) หมายถึง องค์การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่พนักงานยอมรับและพนักงานต้องปฏิบัติตามที่องค์การกำหนดไว้ มาตรฐานที่กำหนดขึ้นสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีการติดตามและปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน และมีความรับผิดชอบที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เอาใจใส่ต่องานจนสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

4. การชื่นชม (Appreciated) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับการชื่นชม ชมเชย เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ความเชื่อถือในความสามารถ ให้การยอมรับเกี่ยวกับผลการทำงาน

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง พนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบ ปรึกษาได้ ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอย่างดี

6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปรารถนาที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อพนักงานในหน่วยงาน

1.6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง การตอบสนองความต้องการในการทำงานของพนักงาน ในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หรือประโยชน์ด้านต่างๆที่ควรจะได้รับและจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การปฏิบัติงานแล้วได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและเป็นธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การปฏิบัติงานในสถานที่ที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่เสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย มีมาตรการในการป้องกันอันตรายจาการทำงานที่เหมาะสม อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน มีการจัดบริเวณที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง บริษัทมีการให้ความรู้ เพิ่มทักษะก่อนการปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเอง นอกเหนือจากงานที่ตนเองทำ เช่น งานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถ งานที่ท้าทายกว่าเดิม หรืองานที่มีอิสระในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งสูง ๆ ต่อไป

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับในการทำงานไม่ว่าจะเป็นกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ทุกคนในองค์การมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากหัวหน้างาน ทุกคนในองค์การเคารพสิทธิของกันและกัน หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง พนักงานมีช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีวันหยุดที่เหมาะสม สามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว เพื่อน ๆ รวมทั้งมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดหรือความรู้สึกว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์การ พนักงานมีส่วนร่วมกับบริษัทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแบ่งเป็นแผนก เช่น แผนกธุรการ แผนกบุคคล แผนกการเงิน แผนกบัญชี แผนกขาย

พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานแผนกผลิต พนักงานรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน

1.6.4 บริษัทขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทที่มีจำนวนการจ้างพนักงานมากกว่า 200 คน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำผลเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำผลเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานมากขึ้น

1.7.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำผลเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานมากขึ้น

1.7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การอื่น ๆ

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร สมมติฐาน และแนวทางการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
2.3 ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างการทำงาน กฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ความเป็นผู้นำและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการบ่งบอกถึงความรู้สึกในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968)

สำหรับความหมายของบรรยากาศองค์การ มีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้หลากหลาย ซึ่งแต่ละความหมายมีทัศนคติที่สอดคล้องและแตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

ลัดดา พัชรวิภาส (2550) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานในองค์การนั้น โดยมีทัศนคติ ค่านิยม รวมอยู่ด้วย ซึ่งความรู้สึกนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การและความพึงพอใจในงานของบุคคลด้วย

เดวิส (Davis, 1981) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นรับรู้ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

ริชาร์ด (Richard, 1999) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่พนักงานในองค์การได้รับรู้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

มอร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 2001) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์การ เป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน พนักงานและการปฏิบัติงาน การจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน

เฮย์ กรุ๊ป (Hay Group, 2002) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ส่วนบุคคลของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานและส่งผลต่อการทำงาน

มัลลิน (Mullin, 2002) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นการบ่งชี้ถึงความรู้สึกและความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ โดยบรรยากาศองค์การจะขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐานคุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้นั้นพอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

จากการที่บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

อัณชิษฐา ร่มรื่น (2552) สรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นเจ้าขององค์การ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาให้องค์การก้าวหน้าต่อไป

2. ด้านการปฏิบัติงาน แต่ละองค์การจะมีบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น องค์การที่มีบรรยากาศแบบเผด็จการ มีการรวมอำนาจตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำ และมีกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกดดัน ไม่มีความคิดริเริ่มและมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางลบ ทำให้เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่ถ้าบรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นแบบฉันท์มิตรพี่น้อง มีการกระจายอำนาจและเอื้อต่อการทำงาน ทุกคนสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์พอสมควร แต่การปฏิบัติงานยังต่ำอยู่ เฉพาะในบรรยากาศที่มุ่งเน้นการบรรลุถึงเป้าหมายเท่านั้น ซึ่งเป็นการบรรลุถึงวัตถุประสงค์จะส่งผลให้ผลงานและพฤติกรรมในการสร้างสรรค์สูง ทั้งยังนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานสูงตลอดจนทัศนคติต่อกลุ่มเป็นไปในทางบวกและมีการสนองตอบการจูงใจเพื่อความสำเร็จสูงสุด

นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์การที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมักนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ให้ผลผลิตและลดเวลาที่จะต้องใช้ในการฝึกอบรมลงไปได้

3. ด้านระดับการจูงใจ เมื่อบรรยากาศการทำงานดีย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เช่น การจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น

สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1979) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มด้วย

บราวน์ และโมเบร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การ เนื่องจากจะช่วยในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นประการแรก คือบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมาขององค์การตั้งแต่อดีตซึ่งบรรยากาศองค์การในองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเป้าหมายและความพยายามต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การของตน และสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานของตนด้วย

บาวดิสต์ และบรูโน (Bowditch & Buono, 1994) เสนอทัศนะว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ใช้วัดค่าความเชื่อและความคาดหวังต่างที่พนักงานต้องการจากองค์การ ได้รับการตอบสนองจากองค์การหรือไม่อย่างไร อีกทั้งยังเชื่อมโยงไปถึงความพึงพอใจในงานและองค์การ ผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงานในองค์การอีกด้วย

อัลแมน (Altmann, 2000) กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เพราะทำให้องค์การทราบถึงทัศนคติของพนักงานว่า ระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การของพวกเขาเป็นไปในทางบวกหรือลบ เพื่อที่องค์การจะได้สามารถพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการทำงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการบริหารงาน และมีความสำคัญกับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ซึ่งมิติต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดบรรยากาศขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

บราวน์ และโมเบร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การให้การพิจารณา ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Consideration Warmth and Support) หมายถึง ความต้องการในการให้การพิจารณาและความรู้สึกมั่นคงจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressiveness Development) หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรทีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ ๆ

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีนวัตกรรมใหม่โดยปราศจากความรู้สึกโกรธเคือง หรือการลงโทษ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนด

8. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ดูบริน (DuBrin, 1994) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการกับงานด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการและงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง ระดับของการให้รางวัลผลตอบแทนและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์การจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิตและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาได้ บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้ รางวัลสูง

4. การให้การพิจารณา ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Consideration Warmth and Support) หมายถึง ระดับของความต้องการของการให้การพิจารณาและการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์การจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจตราพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมิตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวดไม่ยืดหยุ่น

ปีเตอร์สัน และสตีเว่น (Peterson & Stevens, 1990) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) บุคลากรในทุก ๆ ระดับควรพยายามพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจและความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Marking) พนักงานในทุกระดับขององค์การ ควรมีการติดต่อสื่อสารและปรึกษากันเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานทุกระดับความจะสื่อสารและปรึกษากับฝ่ายจัดการเพื่อเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3. การสนับสนุน (Supportiveness) บรรยากาศองค์การโดยทั่ว ๆ ไป เป็นภาวะเปิดเผยและตรงไปตรงมา แสดงถึงสัมพันธภาพในองค์การของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

4. เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (Openness in Downward Communication) สมาชิกในองค์การควรมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานขอตนเองโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5. รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Listening in Upward Communication) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์การควรจะรับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6. เป้าหมายการปฏิบัติงาน (Concern for Performance Goals) บุคลากรในทุกระดับขององค์การควรจะแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูง คุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์การ

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stinger (1968) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า คือการรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือคือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ โดยมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี และมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างดี ชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไรและใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน มาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาและรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

4. การชื่นชม (Appreciated) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและคำติชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำหมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานและผู้บังคับบัญชาส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดหมายขององค์การ ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง บุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพันและทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันองค์การในระดับต่ำจะไม่รู้สึกยินดียินร้ายกับองค์การและจุดหมายขององค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีของบรรยากาศองค์การที่กล่าวมา จึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานและองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การและองค์การควรมีการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะมีอยู่ทุกองค์การ แต่มีความมากน้อยของมิติต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ลักษณะขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ปัจจัยทางด้านบุคคล และปัจจัยจากสถานการณ์ภายนอกในแต่ละช่วง ดังนั้น การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของผู้วิจัยในครั้งนี้ จึงยึด

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) เพราะมีองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน โดยมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure)
2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standard)
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)
4. การชื่นชม (Appreciated)
5. การสนับสนุน (Support)
6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment)

2.3 ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้โดยแยกเป็น 2 คำคือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคลหรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และเมื่อรวมกับคำว่า “การทำงาน” จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

วอลตัน (Walton, 1973) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

บลูสโตน (Bluestone, 1977) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา

ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดวิส (Davis, 1981) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เกสต์ (Guest, 1979) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

โบวี่ (Bovee, 1983) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการตระเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบชิ้นงานใหม่ อันเป็นช่วงของความพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตของอำนาจ

ฮิ้ว และคัมมิ่ง (Huse & Cummings, 1985) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

อัลโนล และฟีลแมน (Arnold & Feldman, 1986) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

คิช และคิวลี่ (Kerce & Kewley, 1993) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

ดูบริน (Dubrin, 1994) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์การ มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์การนั้น ๆ

คาสิโอ (Cascio, 1995) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

จริยา เดชกุญชร (2542) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ทิพวรรณ ศิริคูณ (2542) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความสุขในงาน และมีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

เสนาะ ติเยาว์ (2543) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง

สินชัย ฉายรัศมี (2544) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้หลายประการดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1973) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

โชรแวน (Shrovan, 1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการในทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

Development คือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

Dignity คือการเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่นการที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

Daily Practice คือการฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอโดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี แต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าหากปรากฏว่าองค์การนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจำเป็นที่แต่ละองค์การควรได้ให้ความสำคัญ

ฮิ้ว และคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985) ศึกษาถึงปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือการได้รับรายได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือการที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลการได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน

5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ คือ การที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศความเป็นมิตร

6. ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิการเป็นปัจเจกบุคคล บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์การ คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

บรูซ และแบล็คเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992) ให้องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่ามีดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ

3. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

5. ศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

แต่การพัฒนาองค์การด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยโดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์การว่า มีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การมากที่สุดแล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและของตัวบุคคล องค์การจึงจะเป็นองค์การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคคลากรในองค์การเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์การตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “Humanization of Work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “Quality of Work Life” หรือ “Quality of Working Life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “Improvement of Working Condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “Workers-Protection” ใช้ในประเทศสังคมนิยม และ “Working Environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสบการณ์โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)

ศิริพร พันธุลี (2546) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งและทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานมีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การรับรู้ต่อความสมดุลต่อช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนงานที่รับผิดชอบ มีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลหรือความเครียดจากงานออกไปได้

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541) อธิบายว่า บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่สำหรับบางคน การทำงานเป็นเพียงเครื่องมือเป็นวิถีทางหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงาน จึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไป

พร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์การ

วอลตัน (Walton, 1973) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกัน และกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ฮิ้ว และคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985) เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงาน อื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานทีได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การทีผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

บรูซ และแบล็คเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992) ให้แนวคิดที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากแนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รวบรวมมานั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากมายหลายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 องค์ประกอบ ไปจนถึง 10 องค์ประกอบซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาแล้วพบว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ที่ว่าควรนำองค์ประกอบใดมาใช้ในการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นสำคัญที่จะนำมาศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยยึดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Huse & Cumming (1985) เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านและองค์ประกอบมีความหมายครอบคลุมถึงนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

GRAD VRU

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์การจัดเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การอย่างหนึ่ง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเสียสละให้กับองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้ทีมสุขภาพในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงานและเกิดความไว้วางใจในองค์การ มีความเสียสละและเต็มใจทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดลง ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ (จันทรา แทนสุโพธิ์, 2546) ดังที่ Werther & Davis (1982) ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญใจ ลิ่มศิลา (2542) โดยศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาของชัยยง ขามรัตน์ (2543) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทำให้ผู้วิจัยคาดว่าองค์ประกอบต่างๆของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดและทฤษฎีของ Stringer (2002) จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีของ Huse & Cumming (1985) ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งถ้าผู้บริหารได้ตระหนักถึงการบริหารจัดการ โดยปรับปรุงสภาพบรรยากาศภายในองค์การ ที่จะสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานได้ และเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

นุชรี อาบสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มิติการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมิติความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคมอยู่ในระดับสูง ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านค่าจ้างค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ

มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รจนา อิทธิเทพพนา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรอุมา ชำรวย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง 4) องค์การที่ปฏิบัติงานต่างกันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันทั้งด้านบรรยากาศองค์การและด้านความผูกพันต่อองค์การ 5) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จิตรี เกษสุวรรณ์ (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ ความสอดคล้องต้องกันและบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความขัดแย้งในองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลกับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ญาณิฐา ศรีชู (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษากรณีบริษัท พี บี แอร์ จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย ภายในองค์กร ด้านควาฒสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การและด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูงยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านการดำเนินชีวิต ที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทฯ จำนวน197 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การได้แก่ โครงสร้าง

องค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ณัฐกรณ์ บัวขาว (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น.ซีเคียวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ ในภาพรวมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุการทำงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมาพร สุขเกษม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การเป็นบริษัทขนาดเล็ก และอายุของพนักงาน โดยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 48.80

นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช ริ้วมงคล (2556) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์การทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนของผลงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ความท้าทายของงาน จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์การคาดหมาย การ

รับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สุด

อีตัน (Eation, 1998) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในเขตวิทยาลัยชุมชนในรัฐเท็กซัส จำนวน 416 คน ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาเชื้อชาติ รายได้ และอายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงาน

ดักกลาส (Douglas, 1979) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดบรรยากาศองค์การ เพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้แบบสอบถาม The Litwin and Stringer's IOCQ เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ของผู้นำศาสนาจำนวน 525 คนของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในแคนาดา แล้วนำไปจุดเป็นเส้นภาพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก และพบว่า บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัย และมิติความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นบวก

แคลล์ (Kells, 1996) ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตารีโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึง การตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจดูคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิตพร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้ว่าสภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างหนึ่ง และอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับผู้บริหารวิทยาลัย และได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย โดยมีตัวแปรด้านพื้นฐานทางครอบครัวและด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์การ

โกเลมบิวสกี และซัน (Golembiewski & Sun, 1990) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คนเพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก (QWL) ได้แก่ 1. ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน 2. ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน 3. ความคาดหวังในผลงาน 4. ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงานและความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้จัดลำดับในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยบริษัทขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทที่มีจำนวนการจ้างพนักงานมากกว่า 200 คน (ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม, 2554) จำนวน 26 บริษัท รวมประชากรจำนวน 12,296 คน (แหล่งที่มา: ปรีดาวรรณ ท้ายนาวา เจ้าหน้าที่นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) มีระดับความเชื่อมั่น 0.95 ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

เมื่อ n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือขนาดของประชากรทั้งหมด
e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ใน นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากประชากร 12,296 คน ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{12,296}{1 + 12,296(0.05)^2}$$
$$= 387.40 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อย่างน้อยจำนวน 388 คน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือสูญหาย ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามให้มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยจะเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากประชากร 12,296 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 26 บริษัท บริษัทละ 16 ชุด โดยส่งผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัท ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับเจ้าหน้าที่และระดับปฏิบัติการของบริษัท เมื่อพนักงานตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยให้ส่งแบบสอบถามที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทเพื่อรวบรวมกลับมายังผู้วิจัยต่อไป

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยประยุกต์ทฤษฎีของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ตัวแปรต้น บรรยากาศองค์การแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ
2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. การชื่นชม
5. การสนับสนุน
6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3.2.2 ตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยประยุกต์ทฤษฎีของ ฮิ้วและคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎีของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ
2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. การชื่นชม
5. การสนับสนุน
6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามทฤษฎีของ ฮิ้วและคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985) ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ หรือตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้สูตรเบสท์ (Best, 1970)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การศึกษาครั้งนี้แบ่งจำนวนชั้นความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัย

3.4.2 ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

3.4.3 สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC ทั้งฉบับ = 1.00

3.4.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เป็นกลุ่มประชากรศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

3.4.5.1 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การมีความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ 0.98 เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้านดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ = 0.87
ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน = 0.88
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน = 0.86
ด้านการชื่นชม = 0.96
ด้านการสนับสนุน = 0.94
ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ = 0.94

3.4.5.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ 0.99 เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้านดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ = 0.97
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ = 0.97
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน = 0.96
ด้านความก้าวหน้า = 0.96
ด้านสังคมสัมพันธ์ = 0.96
ด้านลักษณะการบริหารงาน = 0.97
ด้านภาวะอิสระจากงาน = 0.96
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม = 0.99

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยและแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด ไปดำเนินการเก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.5.3 ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง เมื่อพบว่าแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งหมดจึงนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่างๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและให้หมายเลขในแบบสอบถาม

3.6.2 ลงรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

GRAD VRU

3.6.3 ทำการกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดจากการกรอกข้อมูล

3.6.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

3.7.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.7.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3.7.3 การวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ดังนี้ อ้างถึงใน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

ค่าความสัมพันธ์	= 0.81 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าความสัมพันธ์	= 0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าความสัมพันธ์	= 0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าความสัมพันธ์	= 0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าความสัมพันธ์	= ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

GRAD VRU

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน t-tes
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ที่ระดับ 0.05
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บรรยากาศการทำงานในองค์การ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	175	43.75
หญิง	225	56.25
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.25 และเพศชาย จำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.75

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	141	35.30
31-40 ปี	198	49.50
41-50 ปี	49	12.20
51 ปีขึ้นไป	12	3.00
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 141 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.30 อายุ 41-50 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.20 และลำดับสุดท้าย อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	124	31.00
ปริญญาตรี	267	66.75
ปริญญาโท	9	2.25
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 และลำดับสุดท้าย ระดับปริญญาโท จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.25

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	162	40.50
สมรส	224	56.00
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	14	3.50
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่มีสถานะสมรส จำนวน 224 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือสถานะโสด จำนวน 162 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.50 และลำดับสุดท้ายคือสถานะหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.50

GRAD VRU

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
9,000-12,000 บาท	72	18.00
12,001-15,000 บาท	112	28.00
15,001-20,000 บาท	194	48.50
สูงกว่า 20,000 บาท	22	5.50
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 194 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 12,001-15,000 บาท จำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.00 รายได้ระหว่าง 9,000-12,000 บาท จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.00 และรายได้สูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเจ้าหน้าที่	157	39.25
ระดับปฏิบัติการ	243	60.75
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 243 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.75 รองลงมาคือระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.25

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	4.50
1-5 ปี	127	31.80
6-10 ปี	213	53.20
มากกว่า 10 ปี	42	10.50
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 213 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาคือ อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.80 อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.50 และลำดับสุดท้าย อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บรรยากาศการทำงานในองค์การ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ**
1. บริษัทของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.72	0.89	มาก
2. บริษัทของท่านมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน	4.15	0.68	มากที่สุด
3. บริษัทของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในส่วนงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.62	0.71	มาก
4. บริษัทของท่านมีการประชุมวางแผนเพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.82	ปานกลาง
รวม	**3.71**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.15, S.D.=0.68) รองลงมาในระดับมาก คือ บริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =3.72, S.D.=0.89) และบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในส่วนต่างๆอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =3.62, S.D.=0.71) และระดับความ

คิดเห็นในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการประชุมวางแผนเพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.14 , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ**
1. บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	2.99	0.82	ปานกลาง
2. บริษัทของท่านมีการติดตามและปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.86	มาก
3. บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.09	0.67	ปานกลาง
4. ท่านจะคอยปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้ดีกว่าที่กำหนดไว้	3.30	0.57	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**0.37**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.29, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ บริษัทมีการติดตามและปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ =3.78, S.D.=0.86) รองลงมาคือระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ พนักงานจะคอยปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้ดีกว่าที่กำหนดไว้ ($\bar{x}$ =3.30, S.D.=0.57) บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =3.09, S.D.=0.67) และบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ($\bar{x}$ =2.99, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ	4.41	0.74	มากที่สุด
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบและมอบหมาย	3.30	0.65	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.27	0.67	ปานกลาง
4. ท่านเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.16	0.61	มาก
รวม	**3.79**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ ($\bar{x}$ =4.41, S.D.=0.74) รองลงมาคือระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ พนักงานเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ =4.16, S.D.=0.61) ส่วนข้อคำถามที่มีระดับระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบและมอบหมาย ($\bar{x}$ =3.30, S.D.=0.65) และพนักงานรู้สึกว่าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=0.67) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านการชื่นชม ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านการชื่นชม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ
1. ท่านได้รับความเชื่อถือในความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.84	0.57	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความชื่นชมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี	3.42	0.85	มาก
3. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.76	0.73	มาก
4. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมักจะให้การยอมรับเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านอยู่เสมอ	4.04	0.82	มาก
รวม	**3.52**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านการชื่นชมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.52, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมักจะให้การยอมรับเกี่ยวกับผลการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.82) พนักงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ =3.76, S.D.=0.73) และผู้บังคับบัญชาให้ความชื่นชมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ($\bar{X}$ =3.42, S.D.=0.85) ส่วนพนักงานได้รับความเชื่อถือในความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =2.84, S.D.=0.57) มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านการสนับสนุน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ
1. บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	3.83	0.70	มาก
2. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	3.35	0.62	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ	4.15	0.58	มาก
4. บุคลากรในบริษัทมีความเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.72	0.57	มาก
รวม	**3.76**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.76, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ ($\bar{x}$ =4.15, S.D.=0.58) บริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=0.70) และบุคลากรในบริษัทมีความเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{x}$ =3.72, S.D.=0.57) ส่วนบริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ($\bar{x}$ =3.35, S.D.=0.62) มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศการทำงานในองค์การ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ**
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทฯ นี้	3.69	0.88	มาก
2. ท่านเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยคิดถึงความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ เป็นสำคัญ	4.23	0.61	มากที่สุด
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท ฯ	3.57	0.69	มาก
4. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อพนักงานในบริษัทฯ	2.95	0.78	ปานกลาง
รวม	**3.61**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.61, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ พนักงานเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยคิดถึงความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ เป็นสำคัญ ($\bar{x}$ =4.23, S.D.=0.61) รองลงมาในระดับมาก คือ พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทฯ นี้ ($\bar{x}$ =3.69, S.D.=0.88) และพนักงานตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทฯ ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=0.69) ส่วนข้อคำถามว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อพนักงานในบริษัทฯ ($\bar{x}$ =2.95, S.D.=0.78) มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรายด้าน และภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.71	0.49	มาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	3.29	0.37	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.79	0.33	มาก
4. ด้านการชื่นชม	3.52	0.48	มาก
5. ด้านการสนับสนุน	3.76	0.37	มาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	3.61	0.47	มาก
รวม	**3.62**	**0.24**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.62, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การในระดับสูงที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.33) รองลงมาคือด้านการสนับสนุน ($\bar{x}$ =3.76, S.D.=0.37) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=0.49) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{x}$ =3.61, S.D.=0.47) ด้านการชื่นชม ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=0.48) และด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.29, S.D.=0.37) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตอนที่ 3 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.99	0.82	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.78	0.86	มาก
3. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.09	0.67	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานอื่น	3.30	0.57	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**0.37**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.29, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}$ =3.78, S.D.=0.86) รองลงมาในระดับปานกลาง ดังนี้คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานอื่น ($\bar{x}$ =3.30, S.D.=0.57) เงินเดือน ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x}$ =3.09, S.D.=0.67) และพนักงานได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{x}$ =2.99, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ	4.41	0.74	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม	3.30	0.65	ปานกลาง
3. บริษัทมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.27	0.67	ปานกลาง
4. บริษัทของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	4.16	0.61	มาก
รวม	**3.79**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ ($\bar{x}$ =4.41, S.D.=0.74) รองลงมาในระดับมาก คือ บริษัทมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =4.16, S.D.=0.61) และในระดับปานกลาง คือมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม ($\bar{x}$ =3.30, S.D.=0.65) และบริษัทมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=0.67) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	2.84	0.57	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน	3.42	0.85	มาก
3. บริษัทมีการเตรียมความรู้ ทักษะและการฝึกอบรมก่อนที่ท่านจะปฏิบัติงานจริง	3.76	0.70	มาก
4. หัวหน้างานมักเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจทำงานเมื่อเห็นว่าเหมาะสม	4.04	0.82	มาก
รวม	**3.52**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.52, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีดังนี้ คือ หัวหน้างานมักเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจทำงานเมื่อเห็นว่าเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.=0.82) บริษัทมีการเตรียมความรู้ ทักษะและการฝึกอบรมก่อนที่พนักงานจะปฏิบัติงานจริง ($\bar{X}$ =3.76, S.D.=0.70) และพนักงานมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X}$ =3.42, S.D.=0.85) ส่วนข้อคำถามว่าบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}$ =2.84, S.D.=0.57) มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า	3.83	0.70	มาก
2. บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความสามารถในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.35	0.62	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่	4.15	0.58	มาก
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.72	0.57	มาก
รวม	**3.76**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.76, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีดังนี้ คือ พนักงานเชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่ทำอยู่ ($\bar{x}$ =4.15, S.D.=0.58) พนักงานคิดว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้า ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=0.70) และพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{x}$ =3.72, S.D.=0.57) ส่วนข้อคำถามว่าบริษัทสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความสามารถในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ($\bar{x}$ =3.35, S.D.=0.62) มีระดับระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร และเป็นกันเอง	3.69	0.88	มาก
2. บริษัทของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.23	0.61	มากที่สุด
3. บริษัทของท่านมีการจัดงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ	3.57	0.69	มาก
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อร้องขอ	2.95	0.78	ปานกลาง
รวม	**3.61**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.61, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ บริษัทของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{x}$ =4.23, S.D.=0.61) ระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้คือ พนักงานรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร และเป็นกันเอง ($\bar{x}$ =3.69, S.D.=0.88) และบริษัทมีการจัดงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=0.69) ส่วนข้อคำถามว่าพนักงานได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อร้องขอ ($\bar{x}$ =2.95, S.D.=0.78) มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	2.78	0.86	ปานกลาง
2. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน	3.69	0.79	มาก
3. บริษัทของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรม	2.99	0.82	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวกันและกัน	3.20	0.61	ปานกลาง
รวม	**3.27**	**0.34**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน ($\bar{x}$ =3.69, S.D. =0.79) ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนี้คือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวกันและกัน ($\bar{x}$ =3.20, S.D.=0.61) บริษัทบริหารงานด้วยความยุติธรรม ($\bar{x}$ =2.99, S.D.=0.82) และหัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{x}$ =2.78, S.D.=0.86)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.32	0.64	มากที่สุด
2. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับในปัจจุบัน	3.26	0.59	ปานกลาง
3. ท่านสามารถทำงานอดิเรกและสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ได้ในวันหยุด	3.01	0.62	ปานกลาง
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานในชีวิตครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	4.08	0.54	มาก
รวม	**3.59**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.59, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ พนักงานมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ =4.32, S.D.=0.64) รองลงมาในระดับมาก คือ พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานในชีวิตครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ =4.08, S.D.=0.54) และระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนี้คือ พนักงานมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{x}$ =3.26, S.D.=0.59) และสามารถทำงานอดิเรกและสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ได้ในวันหยุด ($\bar{x}$ =3.01, S.D.=0.62)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่	2.76	0.57	ปานกลาง
2. ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่านที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.52	0.68	มาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.69	0.62	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.13	0.79	มาก
รวม	**3.67**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.67, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้คือพนักงานมีส่วนร่วมกับบริษัทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}$ =4.13, S.D.=0.79) พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}$ =3.69, S.D.=0.62) และพนักงานมีความภูมิใจในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=0.68) ส่วนข้อคำถามว่าพนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ($\bar{x}$ = 2.76, S.D.=0.57) มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรายด้าน และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.29	0.37	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.79	0.33	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.52	0.48	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.31	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.61	0.47	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.27	0.34	ปานกลาง
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.59	0.39	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.67	0.46	มาก
รวม	**3.54**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.54, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงที่สุดคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.33) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}$ =3.76, S.D.=0.31) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}$ =3.67, S.D.=0.46) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x}$ =3.61, S.D.=0.47) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}$ =3.59, S.D.=0.39) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=0.48) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}$ =3.29, S.D.=0.37) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=0.34) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.10	0.00*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.03	0.00*	ต่ำมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.02	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.02	0.00*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.02	0.00*	ต่ำมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.09	0.00*	ต่ำมาก
รวม	**0.08**	**0.00***	**ต่ำมาก**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.08) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.10) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.09) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.03) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.02) ด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.02) และด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ตัวแปร	**คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ**		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	**P-Value**	**ระดับความสัมพันธ์**
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.03	0.00*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.14	0.00*	ต่ำมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.00	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.17	0.00*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.02	0.29	ต่ำมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.03	0.00*	ต่ำมาก
รวม	**0.32**	**0.00***	**ต่ำ**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.32) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.17) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.14) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.03) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.03) ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.02) และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.00) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.12	0.10	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.78	0.35	ค่อนข้างสูง
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.16	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.00	0.00*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.23	0.00*	ต่ำ
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.12	0.01*	ต่ำมาก
รวม	**0.71**	**0.00***	**ค่อนข้างสูง**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.71) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงคือ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.23) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.16) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.12) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.12) และด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.00) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้า

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.01	0.00*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.18	0.00*	ต่ำมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.02	0.34	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.22	0.00*	ต่ำ
5. ด้านการสนับสนุน	0.00	0.00*	ต่ำมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.01	0.00*	ต่ำมาก
รวม	**0.40**	**0.00***	**ต่ำ**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.40) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.22) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.18) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.02) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.01) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.01) และด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.00) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสังคมสัมพันธ์

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.00	0.00*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.24	0.16	ต่ำ
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.03	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.12	0.01*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.01	0.00*	ต่ำมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.00	0.00*	ต่ำมาก
รวม	**0.42**	**0.20***	**ปานกลาง**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.42) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.12) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.03) ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.01) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.00) และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.00) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะการบริหารงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.10	0.00*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.03	0.00*	ต่ำมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.02	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.01	0.00*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.02	0.00*	ต่ำมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.12	0.00*	ต่ำมาก
รวม	**0.07**	**0.00***	**ต่ำมาก**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.09) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.12) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.10) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.03) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.02) ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.02) และด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.02) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะอิสระจากงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.03	0.00*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.13	0.00*	ต่ำมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.00	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.17	0.00*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.02	0.34	ต่ำมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.01	0.00*	ต่ำมาก
รวม	**0.36**	**0.00***	**ต่ำ**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.36) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.17) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.13) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.03) ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.02) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.01) และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.00) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.12	0.01*	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.81	0.34	สูงมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.17	0.00*	ต่ำมาก
4. ด้านการชื่นชม	0.00	0.00*	ต่ำมาก
5. ด้านการสนับสนุน	0.23	0.00*	ต่ำ
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.11	0.01*	ต่ำมาก
รวม	**0.72**	**0.00***	**ค่อนข้างสูง**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.72) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก คือ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.81) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.23) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.17) ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.12) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.11) และด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.00) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม		
	ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.18	0.22	ต่ำมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.43	0.24	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.41	0.00*	ปานกลาง
4. ด้านการชื่นชม	0.54	0.00*	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุน	0.35	0.00*	ต่ำ
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	0.15	0.21	ต่ำมาก
รวม	**0.71**	**0.00***	**ค่อนข้างสูง**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} = 0.71) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการชื่นชม (r_{xy} = 0.54) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.43) และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.35) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.18) และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.15) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่มีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน		✓
2. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน		✓
3. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	✓	
4. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านการชื่นชมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	✓	
5. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	✓	
6. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน		✓

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านการชื่นชมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและภาพรวมของบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสอดคล้องกัน แต่เมื่อรวมกันทุกด้าน พบว่ามีความสอดคล้องกัน

GRAD VRU

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการเคราะห์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 224 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.00 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 194 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 243 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 6 -10 ปี จำนวน 213 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.20 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.62, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.33) รองลงมาคือด้านการสนับสนุน ($\bar{x}$ =3.76, S.D.=0.37) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=0.37) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{x}$ =3.61, S.D.=0.47) และด้านการชื่นชม ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=0.48) ส่วนด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง คือด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.29, S.D.= 0.37) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.54, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.33) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}$ =3.76, S.D.=0.31) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}$ = 3.67, S.D.=0.46) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x}$ =3.61, S.D.=0.47) ด้านภาวะอิสระจากงาน($\bar{x}$ =3.59, S.D.=0.39) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=0.48) ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}$ = 3.29, S.D.=0.37) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=0.34) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} = 0.71) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการชื่นชม(r_{xy} = 0.54) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน (r_{xy} = 0.43) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (r_{xy} = 0.41) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านการสนับสนุน (r_{xy} = 0.35) ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ ด้านโครงสร้างองค์การ (r_{xy} = 0.18) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (r_{xy} = 0.15) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ตามลำดับ สรุปผลคือสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ พบว่า ผู้ที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สมรสแล้ว อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ และอายุของการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

5.2.2 จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้าน

โครงสร้างองค์การ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และด้านการชื่นชม ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง คือ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา ชำรวย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง องค์การที่ปฏิบัติงานต่างกันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันทั้งด้านบรรยากาศองค์การและด้านความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรี เกษสุวรรณ์ (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ ความสอดคล้องต้องกันและบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความขัดแย้งในองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลกับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดี ส่วนใหญ่บริษัทยังมีโครงสร้างการทำงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

5.2.3 จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย

จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การและด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูงยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านการดำเนินชีวิต ที่สมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทฯ จำนวน 197 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พนักงานพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ดี แสดงให้เห็นว่าบริษัทยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานอยู่เสมอ ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงานและแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

5.2.4 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้เห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้พนักงานเต็มใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อบริษัท พนักงานก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี อาบสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาพร สุขเกษม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยบรรยากาศองค์การ มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ ให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบเมื่อทำงานสำเร็จ

2. ด้านการสนับสนุน บริษัทควรให้การสนับสนุน แนะแนวทางการพัฒนาทักษะของแต่ละคนว่ามีทักษะด้านใดบ้าง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าบริษัทสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่

3. ด้านโครงสร้างองค์การ บริษัทควรมีความชัดเจนในการทำงาน มีการจัดแบ่งหน้าที่ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานอย่างชัดเจน เหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการจัดแบ่งงานอย่างมีระบบ แบ่งแยกหน้าที่และลักษณะงานอย่างเด่นชัด

4. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในบริษัท

5. ด้านการชื่นชม บริษัทควรมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บริษัท โดยการปฏิบัตินั้นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าบริษัทปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

6. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงานบริษัทควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเร็วขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะเสนอตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ บริษัทควรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ ควรมีการตรวจเช็คตลอดเวลาเพื่อความปลอดภัยของพนักงานและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านภาวะอิสระจากงาน บริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดให้พนักงาน

3. ด้านความก้าวหน้า บริษัทควรส่งเสริมการทำงานของพนักงานโดยการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

4. ด้านสังคมสัมพันธ์ บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเปิดรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานมากขึ้น

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความรู้ความสามารถ เป็นวิทยากรฝึกอบรมให้กับพนักงานอื่นหรือพนักงานใหม่ เพื่อถ่ายทอดความรู้และเทคนิคในการทำงานของพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญ

6. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับสังคม เช่น จัดกิจกรรมจิตอาสาช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ที่ขาดแคลน

7. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ บริษัทควรมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำความเข้าใจในโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน มีการพิจารณาเพิ่มเบี้ยขยันหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานที่รับผิดชอบในแต่ละงาน

8. ด้านลักษณะการบริหารงาน บริษัทควรเน้นการใช้กฎระเบียบข้อบังคับของผู้บังคับบัญชาให้เกิดความยุติธรรม ไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นในองค์การ

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) มาใช้ในการศึกษา เช่น ใช้การสังเกตวิถีชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติงานและการสัมภาษณ์พนักงานหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทราบบรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยไม่สามารถรับทราบสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงได้

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ควรศึกษาพนักงานในเขตอุตสาหกรรมอื่น เช่น เขตอุตสาหกรรมเสรี อุตสาหกรรมเอสเอ็มอี เพื่อให้ได้ความชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความเครียดของพนักงาน การสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และนำตัวแปรเหล่านั้นมาใช้ในการปรับปรุงในการทำงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). **การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จริยา เดชกุญชร. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทรา แทนสุโพธิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตรี เกษสุวรรณ์. (2553). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด: กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยยง ขามรัตน์. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ญาณิฐา ศรีชู. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษากรณีบริษัท พี บี แอร์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีรเดช ริ้วมงคล. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ.** 3(2), 304-317.

นัฐกรณ์ บัวขาว. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น.ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นุชรี อาบสุวรรณ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญใจ ลิ่มศิลา. (2542). **บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** ภาคนิพนธ์วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ปนัสยา เสียงก้อง. (2549). **การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน.** งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรสุข อัศวนิเวศน์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีโรงเรียนวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. (2542). **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัท มินิแบไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รจนา อิทธิเทพพนา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ลัดดา พัชราวิภาส. (2550). **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมาพร สุขเกษม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สินชัย ฉายรัศมี. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุธินี เดชะตา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). **หลักบริหาร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร พันธุลี. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการ ของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.** ศูนย์วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม. (2554). **ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม.** สืบค้นจาก http://www.diw.go.th

อัณชิษฐา ร่มรื่น. (2552). **การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตกับพนักงานสำนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอุมา ชำรวย. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Altman, R. (2002). Forecasting Your Organizational Climate. **Journal of Applied Psychology.** 65(1), 62-65.

Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1986). **Organizational Behavior.** McGraw – Hill.

Best, W. (1970). **Research in Education.** New Jersey: Prentice Hall.

Bluestone, l. (1977). Implementing Quality of Work life Programs. **Management Review.** 5(7), 44.

Bovee, C. L. & John, V. T. (1983). **Management.** New York: McGraw-Hall.

Bowditch, J. L., & Buono, A.F. (1982). **Quality of work life assessment: A survey based approach.** New York: John Wiley and Sons.

Brown, W.B. & Moberg, D.J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Willy & Sons.

Bruce, W.M. & Blackburn, J.W. (1992). **Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource professionals.** Westport: Quorum Books.

Cascio, W. F. (1995). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits.** 4th ed. New York: McGraw-Hill.

Davis, L.E. (1981). Enhancing Quality of Working Life. **International Review.** 16(4), 53.

Douglas. (1979). **An Assessment of the Organizational Climate for Creativity in the Canadian Conference of Seventh Day Adventist Recommendations for Change Based on the perception of Leading Church Members.** Dissertation Abstracts International. 39, 754-A.

Dubrin, A.J. (1994). **Foundation of Organization Behavion: An Applied Perspective.** New Jersey: Prentice – Hall.

Eation, D.G. (1998). **Effect of organizational climate on faculty, job satisfaction, and job stress in a Texas community college district.** Ed.D., University of Houston.

Golembiewski, R. T. & Sun, B. (1990). QWL Improves worksite quality: success rates in a target pool of studies. **Human Resource Development Quarterly.** 1(Spring 1990): Human Resource Development Quarterly. 1(Spring 1990), 35-43.

Guest, R.H. (1979). **Quality of Work Life – Learning from Tarry town.** Harvard. 20(4), 32.

Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation. (2002). **Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual.** Hay Group: Boston.

Huse, E., & Coming, L. (1985). **Organization development and change.** New York: west.

Huse, E. F., & Cumming,. T.G. (1985). **Imprinting Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change.** California: Good Year.

Kell, P. S. (1996). "A Study of Perceptions of Quality of Working Life in Two Ontario Applied Arts and Technology," **Dissertation Abstracts International**. 56(07), 2631-A.

Krece, E. & Kewley, B. S. (1993). **Quality of work life surveys in organizations: methods and benefits.** In P. Rosenfeld and E. Jack (Eds.) Improving organizational surveys: New directions, methods and applications. Sage Focus editions.

Likert, R., and J. Likert. (1976). **New Ways of Management Conflict.** New York: McGraw – Hill Book Company.

Litwin, G.H., & Stringer,R.A. (1968). **Motivation and organization climate.** Boston: Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.

Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2001). **Organizational Behavior.** 5th ed. New York: Hougton Mifflin Company.

Mullins, L. J. (2002). **Management and organization Behavior.** 6th ed. Prentice Hall, London: pearson Education.

Peterson, E. & Stevens. (1990). **Business Organization and Management.** Homewood lllinoise: Richard D. Irwin.

Richard M Burton. (1999). **Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast paced World.** Duke University.

Shrovan, J Danal. (1989). **Quality of Work life perspectives for business.** Mashachusettes: The public sector.

Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior.** New York: McGraw – Hill.

Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate:** The Clpud Chamber Effect. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life : What is it ?.** Sloan: Management Review.

Werther, W.B. and Davis, K. (1982). **Personnel management and human resource.** Tokyo: McGraw-Hill.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 1st ed. New york: Harper and Row Publication.

GRAD VRU

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
GRAD VRU

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยมิต้องลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง

พัชราภรณ์ ควรคนึง
นักศึกษาบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในหน้าตัวเลือกที่ท่านเลือก

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ไม่เกิน 20 ปี ( ) 2. 21 – 30 ปี

( ) 3. 31 – 40 ปี ( ) 4. 41 – 50 ปี

( ) 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ประถมศึกษา ( ) 2. มัธยมศึกษา

( ) 3. ปริญญาตรี ( ) 4. ปริญญาโท

( ) 5. สูงกว่าปริญญาโท

4. สถานภาพ

( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส

( ) 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) 1. ไม่เกิน 9,000 บาท ( ) 2. 9,001 – 12,000 บาท

( ) 3. 12,001 – 15,000 บาท ( ) 4. 15,001 – 20,000 บาท

( ) 5. สูงกว่า 20,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

( ) 1. ระดับเจ้าหน้าที่ ( ) 2. ระดับปฏิบัติการ

7. อายุการทำงานในบริษัทนี้

( ) 1. น้อยกว่า 1 ปี ( ) 2. 1 – 5 ปี

( ) 3. 6 – 10 ปี ( ) 4. มากกว่า 10 ปี

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

บรรยากาศการทำงานในองค์การ	ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การ				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
โครงสร้างองค์การ (Structure)					
1. บริษัทของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2. บริษัทของท่านมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน					
3. บริษัทของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในส่วนงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน					
4. บริษัทของท่านมีการประชุมวางแผนเพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standard)					
5. บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
6. บริษัทของท่านมีการติดตามและปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา					
7. บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
8. ท่านจะคอยปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้ดีกว่าที่กำหนดไว้					

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

บรรยากาศการทำงานในองค์การ	ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การ				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ					
10. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบและมอบหมาย					
11. ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
12. ท่านเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
การชื่นชม (Appreciated)					
13. ท่านได้รับความเชื่อถือในความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความชื่นชมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี					
15. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
16. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมักจะให้การยอมรับเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านอยู่เสมอ					

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

บรรยากาศการทำงานในองค์การ	ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การ				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
การสนับสนุน (Support)					
17. บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร					
18. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง					
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ					
20. บุคลากรในบริษัทมีความเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment)					
21. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทฯนี้					
22. ท่านเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยคิดถึงความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯเป็นสำคัญ					
23. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทฯ					
24. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อพนักงานในบริษัทฯ					

GRAD VRU

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานอื่น					
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)					
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ					
6. ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม					
7. บริษัทมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน					
8. บริษัทของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					

GRAD VRU

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)					
9. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					
10. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน					
11. บริษัทมีการเตรียมความรู้ทักษะและการฝึกอบรมก่อนที่ท่านจะปฏิบัติงานจริง					
12. หัวหน้างานมักเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจทำงานเมื่อเห็นว่าเหมาะสม					
ความก้าวหน้า (Growth)					
13. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า					
14. บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความสามารถในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
15. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่					
16. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					

GRAD VRU

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
สังคมสัมพันธ์ (Social Integration)					
17. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร และเป็นกันเอง					
18. บริษัทของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
19. บริษัทของท่านมีการจัดงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ					
20. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อร้องขอ					
ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)					
21. หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
22. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน					
23. บริษัทของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรม					
24. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวกันและกัน					

GRAD VRU

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space)					
25. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
26. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับในปัจจุบัน					
27. ท่านสามารถทำงานอดิเรกและสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ได้ในวันหยุด					
28. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานในชีวิตครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)					
29. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่					
30. ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่านที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
31. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
32. ท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

GRAD.VRU

-: ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม :-

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียร	คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก	อาจารย์ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
GRAD VRU

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

GRAD VRU

ผลการประเมินค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
Index of Item Objective Congruence : IOC
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การ

ข้อ	บรรยากาศการทำงานในองค์การ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
โครงสร้างองค์การ					
1	บริษัทของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	1
2	บริษัทของท่านมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3	บริษัทของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในส่วนงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1
4	บริษัทของท่านมีการประชุมวางแผนเพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
รวม					**1.00**
การตั้งมาตรฐานในการทำงาน					
5	บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	1	1	1	1
6	บริษัทของท่านมีการติดตามและปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
7	บริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการทำงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1
8	ท่านจะคอยปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้ดีกว่าที่กำหนดไว้	1	1	1	1
รวม					**1.00**

ข้อ	บรรยากาศการทำงานในองค์การ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
ความรับผิดชอบในการทำงาน					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1
10	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบและมอบหมาย	1	1	1	1
11	ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1
12	ท่านเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	1	1	1	1
รวม					**1.00**
การชื่นชม					
13	ท่านได้รับความเชื่อถือในความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความชื่นชมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี	1	1	1	1
15	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	1	1	1	1
16	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมักจะให้การยอมรับเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านอยู่เสมอ	1	1	1	1
รวม					**1.00**
การสนับสนุน					
17	บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1
18	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	1	1	1	1
19	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ	1	1	1	1
20	บุคลากรในบริษัทมีความเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	1	1	1	1
รวม					**1.00**

ข้อ	บรรยากาศการทำงานในองค์การ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ					
21	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทฯ นี้	1	1	1	1
22	ท่านเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยคิดถึงความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ เป็นสำคัญ	1	1	1	1
23	ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัทฯ	1	1	1	1
24	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อพนักงานในบริษัทฯ	1	1	1	1
รวม					**1.00**

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
3	เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานอื่น	1	1	1	1
รวม					**1.00**

GRAD VRU

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
5	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาดปราศจากมลภาวะ	1	1	1	1
6	ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม	1	1	1	1
7	บริษัทมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	1
8	บริษัทของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1
รวม					**1.00**
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
9	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1
10	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1
11	บริษัทมีการเตรียมความรู้ ทักษะและการฝึกอบรมก่อนที่ท่านจะปฏิบัติงานจริง	1	1	1	1
12	หัวหน้างานมักเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจทำงานเมื่อเห็นว่าเหมาะสม	1	1	1	1
รวม					**1.00**
ความก้าวหน้า					
13	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า	1	1	1	1
14	บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความสามารถในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น	1	1	1	1
15	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1
16	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1
รวม					**1.00**

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
สังคมสัมพันธ์					
17	ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร และเป็นกันเอง	1	1	1	1
18	บริษัทของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	1	1	1	1
19	บริษัทของท่านมีการจัดงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ	1	1	1	1
20	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อร้องขอ	1	1	1	1
รวม					**1.00**
ลักษณะการบริหารงาน					
21	หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	1	1	1	1
22	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน	1	1	1	1
23	บริษัทของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1
24	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวกันและกัน	1	1	1	1
รวม					**1.00**
ภาวะอิสระจากงาน					
25	ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	1	1	1	1
26	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับในปัจจุบัน	1	1	1	1
27	ท่านสามารถทำงานอดิเรกและสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ได้ในวันหยุด	1	1	1	1
28	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานในชีวิตครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	1	1	1	1
รวม					**1.00**

GRAD VRU

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		R1	R2	R3	
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
29	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1
30	ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่านที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1
31	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1
32	ท่านมีส่วนร่วมกับบริษัทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1
รวม					**1.00**
ค่า IOC					**1.00**

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

ค่าความเชื่อมั่นบรรยากาศองค์การโดยรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.98	24

ด้านโครงสร้างองค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.87	4

GRAD VRU

ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.88	4

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.86	4

ด้านการชื่นชม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.96	4

ด้านการสนับสนุน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	4

ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	4

ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.99	32

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.97	4

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.97	4

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.96	4

ด้านความก้าวหน้า

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.96	4

ด้านสังคมสัมพันธ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.96	4

ด้านลักษณะการบริหารงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.97	4

ด้านภาวะอิสระจากงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.96	4

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.99	4

GRAD VRU