

บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

Organizational Environment and Working Life Quality Affecting Staff's Work Efficiency

เบญจวรรณ ศฤงคาร / *Benchawan Saringkhan*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: benchawan_s@rmutt.ac.th

กฤษดา เขียววัฒนสุข / *Krisada Chienwattanasook*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: Krisada_c@rmutt.ac.th

จุฑามาศ เจริญสุข / *Jthamas Chalearnsook*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) โดยการใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โตชิบา คอนซูเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำนวน 379 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับผิดชอบ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objective of this research was to study organizational environment and working life quality affecting staff's work efficiency of Toshiba Consumer Products (Thailand) Co., Ltd. The samples were of 379 employees working at Toshiba Consumer Products (Thailand) Co., Ltd. The data analysis employed both descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including independent sample T-test, One-Way ANOVA and multiple regression analysis. The results

indicated that 1) organizational environment, working life quality and work performance were rated in high level; 2) organizational environment in terms of structure, standard, responsibility and commitment affected work performance; and 3) working life quality in terms of good environment, social integration, employee's constitution-based right and social benefits affected work performance at the statistically significant level as of 0.05.

Keywords: Organizational Environment, Working Life Quality, Work Efficiency

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalizations) ที่มีการแข่งขันกันเปิดกว้างอย่างเสรีธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) ซึ่งการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร สามารถสร้างคุณภาพแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

ซึ่งบรรยากาศการทำงาน เป็นลักษณะภายในองค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศขององค์กร สภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งที่เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร Stringer (2002: 65-67 อ้างใน กรปวีณ์ ตาก้า, 2558) ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพัน บรรยากาศองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบ ความหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร รูปแบบขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย (Slocum & Hellriegel, 2011)

นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากร (Lee, Back, & Chan, 2015) และทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร (Azeem & Akhtar, 2014) และมีผลต่อการลาออกจากรางาน (Almalki, FitzGerald & Clark, 2012) หากทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2555) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเหมาะสมแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรต่อไป แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้ (วิวัฒน์ นิชัง, 2555) การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากร (Lee, Back & Chan, 2015) ซึ่งเมื่อมีความพึงพอใจ ก็สามารถสร้างความสำเร็จที่ต้องการให้กับองค์กรได้ (McCann, Graves & Cox, 2014) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก

ประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งทางด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร (จิตติมา อัครธิตพงษ์, 2556) ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงานการสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และการสื่อสารในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจ ความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร (พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2556)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารภายในองค์กรสามารถนำไปใช้บริหารจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรทำการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเอื้ออำนวยต่อการปรับตัว และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อลดจำนวนการลาออกและการขาดงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ และ 2) ศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

บรรยากาศการทำงาน: บรรยากาศการทำงาน เป็นลักษณะภายในองค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร สภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งที่เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร Stringer (2002) ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพัน (Slocum & Hellriegel, 2011) ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้เกิดความพอใจของพนักงานต่อองค์กร (Raziq & Maulabakhsh, 2015) ซึ่งเมื่อมีความพึงพอใจ ก็สามารถสร้างความสำเร็จที่ต้องการให้กับองค์กรได้ (McCann, Graves & Cox, 2014) โดยผู้บริหารสามารถใช้แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมาจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย เปมิกา โปธิสกุล และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2556) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และอาจกล่าวได้ว่าบรรยากาศเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงาน ชาราวรรณ ชุกลิน และ เกวลิน ศิลพิพัฒน์ (2558) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยด้านรางวัล ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน: คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเหมาะสมแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้ (วิวัฒน์ นีซัง, 2555) สำหรับคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” นั้น ถูกใช้ในคำที่แตกต่างกันออกไป เช่น ประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working

Condition) ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป ฤทัยรัตน์ บุญเพชร และ สมาน กลิ่นเกษร (2557) พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งจากงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ จักรทอง และ สมาน กลิ่นเกษร (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงด้านประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อีกทั้ง นฤชยา กณากันธุ์ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรในองค์กรใด ๆ ก็ตามมีความสุขในการทำงานรักในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ และต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรนั้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นสูงขึ้นดังนั้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร การแนวคิดของ Walton (1973) คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการด้านสังคม ลัทธิรัฐธรรมนูญ จังหวะของชีวิตโดยรวม และการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (ธาราวรรณ ชุกกลิ่น และ เกวลิน ศิลพิพัฒน์ 2558)

ประสิทธิภาพการทำงาน: ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งทางด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร (จิตติมา อัครธิตพิงศ์, 2556) ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงานการสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และการสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร Limphaibool, Limphaibool, & Davidson (2017) พบว่า การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพและความสามารถของพนักงานได้ เกี่ยวข้องกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณของงาน และเวลางาน

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 3,678 คน มีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบทราบบจำนวนประชากร โดยใช้สูตร ของ Yamane (1976) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 379 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก

เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามปลายปิด โดยคำถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อวัดบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพัน มีจำนวน 30 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

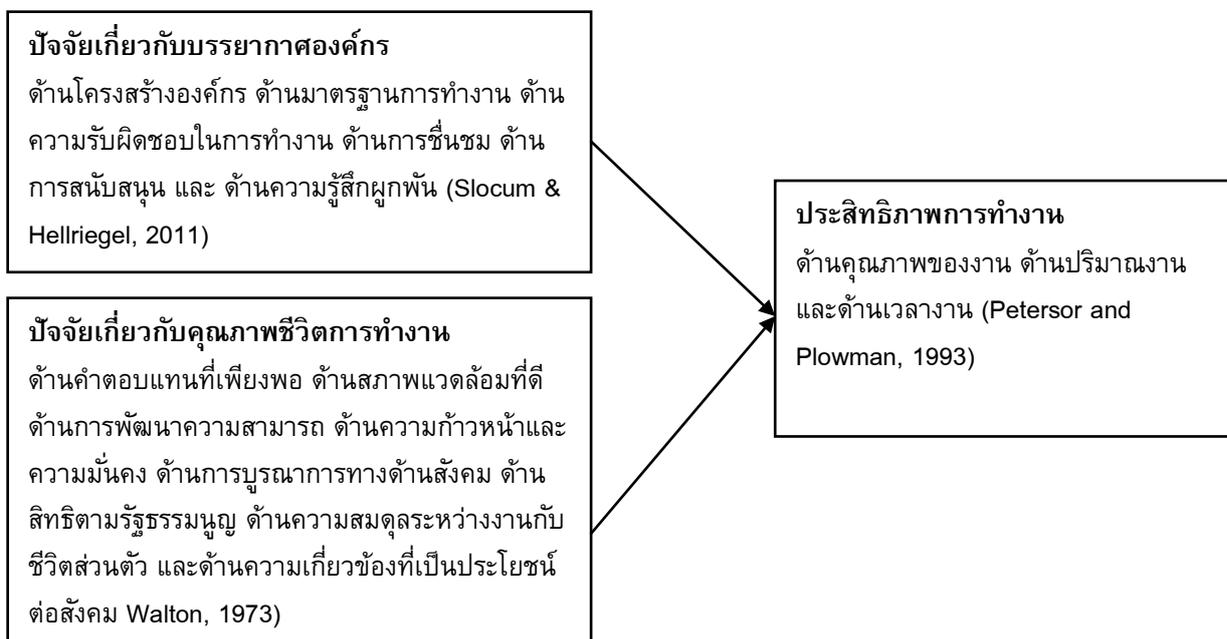
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีจำนวน 40 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลางาน มีจำนวน 12 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณในแบบสอบถาม และ 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติการถดถอยแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 41.2) มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 31.4) มีสถานภาพเป็นสมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 47.0) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 61.5) ทำงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิต (ร้อยละ 62.0) และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 3-5 ปี (ร้อยละ 40.1)

บรรยากาศองค์กร: จากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D = 0.44) และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D = 0.6) ตามด้วย ด้านมาตรฐานการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D = 0.62) ด้านความรู้สึกผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D = 0.57) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D = 0.56) ด้านการชื่นชม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D = 0.63) และด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D = 0.66) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน: จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.58) และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.73) ตามด้วย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.69) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.7) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.7) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.73) ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.75) ด้านการพัฒนาความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.78) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.8) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการทำงาน: จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.60) และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.68) ด้านเวลางาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.73) และด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 3.77) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักต์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	SEE	β		
(Constant)	.471	.205		2.298	.022
ด้านโครงสร้าง	.201	.048	.202	4.174	.000
ด้านมาตรฐาน	.151	.049	.157	3.074	.002
ด้านการความรับผิดชอบ	.187	.051	.175	3.639	.000
ด้านความยอมรับ	.025	.048	.026	.515	.607
ด้านการสนับสนุน	.077	.045	.085	1.701	.090
ด้านความผูกพัน	.266	.051	.254	5.238	.000

R = 0.653; R² = 0.427; Adjusted R² = 0.418; SEE = 1.994; F= 46.171; P= 0.000

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักต์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.653 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 42.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 57.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 1.994 และเมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .202, .157, .175 และ .254 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$Y = 0.471 + 0.201(\text{ด้านโครงสร้าง}) + 0.151(\text{ด้านมาตรฐาน}) + 0.187(\text{ด้านการความรับผิดชอบ}) + 0.266(\text{ด้านความผูกพัน})$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	SEE	β		
(Constant)	1.133	.139		8.162	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	-.009	.036	-.012	-.248	.805
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี	.197	.042	.239	4.677	.000
ด้านการพัฒนาความสามารถ	-.079	.041	-.102	-1.939	.053
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	.002	.044	.002	.045	.964
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม	.239	.048	.278	4.987	.000
ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	.149	.041	.186	3.656	.000
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.011	.042	.013	.265	.791
ด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.222	.041	.269	5.439	.000

R = 0.470; R₂ = 0.558; R₂ Adjusted = 0.548; SEE = 2.061; F= 58.396; P= 0.000

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.470 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 55.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 44.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 2.061 และเมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .239, .278, .186 และ .269 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.133 + 0.197(\text{ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี}) + 0.239(\text{ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม}) + 0.149 (\text{ด้านสิทธิของพนักงาน}) + 0.222 (\text{ด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม})$$

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม และด้านการสนับสนุนทั้ง 6 ด้าน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มาตรฐาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนการสนับสนุนและแรงจูงใจต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Slocum & Hellriegel (2011) ที่ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน สำหรับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้ง 8 ด้าน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลางานทั้ง 3 ด้าน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจนั้น องค์กรนั้นจะพยายามสร้างคุณภาพที่ดีให้กับพนักงาน (Lee, Back, & Chan, 2015)

สร้างสุขภาพจิตที่ดี (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014) และเมื่อทำการทำสอบสมมติฐาน พบว่าบรรยากาศองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการที่องค์กรสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะด้านโครงสร้างขององค์กรที่ทำให้พนักงานทราบถึงระดับขั้นและขั้นตอนของการบริหารงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจนทำให้พนักงานมีความยินดีและพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การที่บริษัทให้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน และสร้างความผูกพันที่ดีให้กับพนักงานในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Lee, Back, & Chan, 2015) เกิดความรู้สึกผูกพัน (Azeem & Akhtar, 2014; จิตรลดา ตรีสาคร และ สุพร อ่อนพุทธา, 2558) และสุดท้ายส่งผลสำเร็จสู่องค์กร (McCann, Graves & Cox, 2014) ในขณะที่ คุณภาพชีวิตการซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสทางการงาน การส่งเสริมความมั่นคง ความสามารถในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ (Lee, Back & Chan, 2015) นอกจากนี้ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ องค์กรจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวข้องในการอีกด้วย (พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2556)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย: ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างให้มากขึ้นเนื่องจากบรรยากาศสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อที่พนักงานจะมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และลดปัญหาการออกจากงานอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต: สำหรับการศึกษาในอนาคต ผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้ สามารถขยายผลการศึกษาไปยังปัจจัยอื่นๆ เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ ผู้วิจัยควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการปฏิบัติงาน และศึกษาอุปสรรคที่ทำให้บุคลากรไม่รับรู้บรรยากาศองค์กรที่องค์กรจัดสร้างขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไป

เอกสารอ้างอิง

- กรปวีณ์ ตาก้า. 2558. **บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทย.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกรียงศักดิ์ จักรทอง และ สมาน กลิ่นเกษร. 2557. "คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 3 (2): 152-161.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. 2556. **เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์.** พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตรลดา ตรีสาคร และ สุพร อ่อนพุทธา. 2558. **ผลกระทบของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.** (บทความนำเสนอใน งานสัมมนาวิชาการด้านบริหารธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ในเขต ชายฝั่งตะวันออก ครั้งที่ 4 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

- ธาราวรรณ ชุกกลิ่น และ เกวลิน ศीलพิพัฒน์. 2558. "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 4 (4): 48-56.
- นฤชยา กณภาพันธุ์ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. 2558. "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 4 (1): 48-56.
- เปรมิกา โปธิสกุล และ ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต. 2556. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 2 (2): 196-214.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2555. "คุณภาพชีวิตการทำงาน". **Productivity World** 2: 24-25.
- พนิดา อร่ามจรัส. 2552. **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์. 2556. **กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข.** สืบค้นจาก pirun.ku.ac.th/~agrpc/envelop/working%20process1.doc/.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. 2555. **รายงานการประชุมประจำปี 2555 เรื่อง อะไรคือเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.
- ฤทัยรัตน์ บุญเพชร และ สมาน กลิ่นเกษร. 2557. "คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 3 (2): 162-168.
- วิวัฒน์ นิซัง. 2555. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วน ซี. พี. เพนท์.** การค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Almalki, M., FitzGerald, G., & Clark, M. 2012. "The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia." **BMC health services research** 12 (1): 314.
- Azeem, S. & Akhtar, N. 2014. "The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees." **International Journal of Human Resource Studies** 4 (2): 18.
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. 2014. "Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures." **Journal of Vocational Behavior** 85 (3): 361-373.
- Limphaibool, W., Limphaibool, N., & Davidson, C. 2017. "The Relationship between Mindfulness and the Work Performance of Employees Working in the Manufacturing Sector." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 6 (2): 1-8.
- McCann, J., Graves, D., & Cox, L. 2014. "Servant leadership, employee satisfaction, and organizational performance in rural community hospitals." **International journal of Business and management** 9 (10): 28.
- Peterson, E. & Plowman, E. 1993. **Business organization and management.** Illinois: Irwin.

- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. 2015. "Impact of working environment on job satisfaction." **Procedia Economics and Finance** 23: 717-725.
- Slocum, J. & Hellriegel, D. 2011. **Principles of organizational behavior**. 13th ed. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Stringer. R. 2002. **Leadership and organization climate**. New Jersey: McGraw-Hill.
- Walton, R. 1973. "Quality of Working Life: What is it?." **Sloan Management Review** 4 (7): 20-23.
- Yamane, T. 1967. **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Lee, J., Back, K., & Chan, E. 2015. "Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach." **International journal of contemporary hospitality management** 27 (5): 768-789.