

**บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี**
**Effects of Organizational Climate on Work Efficiency Through Work Life
Quality of Employees in Suranaree Industrial Zone**

ปัทมา ถนิมกาญจน์^{1*} และ เพ็ญพร ปุกहुต์¹
Patima Tanimkarn^{1*} and Penporn Pukahuta¹

Received: April 26, 2021; Revised: May 16, 2021; Accepted: May 25, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 224 ราย มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษาค้นพบว่า บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยที่ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นตัวแปรต้นกลางแบบสมบูรณ์ (Full mediation) ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์การให้สูงขึ้นผู้บริหารองค์การควรให้การสนับสนุนมิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพัฒนาความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น เช่น ส่งเสริมให้พนักงานเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ สำหรับการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ควรให้มีการส่งเสริมให้เกิดความเป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา และสร้างระบบขวัญกำลังใจที่มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

*Corresponding author email: tuesday.p@hotmail.com

Abstract

The objective of the present study was to investigate the effects of organizational climate on work efficiency through work life quality of employees in Suranaree Industrial Zone. The data were collected through a questionnaire administered to 224 employees and analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling technique. The results indicated that organizational climate and work life quality had significant effects on staff's working efficiency. Moreover, the study revealed that the relationship between organizational climate employees' work efficiency was fully mediated by employees' work life quality. Therefore, to increase organizational performance, it is highly recommended that manager promote the quality of work life approach and develop staff's abilities and skills by providing them with training and workshop sessions. To promote organizational climate, the manager should encourage team spirit, camaraderie, and generosity, and provide suggestions to company's members, create employees' participation, and establish a suitable moral system to increase work efficiency.

Keywords: Quality of work life, Organizational climate, Working efficiency

บทนำ

โดยทั่วไปหน่วยงานต้องการให้งานของตนเองประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือจะพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ การเป็นองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based organizational) หรือเป็นองค์กรที่ยอดเยี่ยม (Excellence organizations) ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ บุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ในการบริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศ บุคลากรขององค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะต้องมีการบริหารจัดการนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968; Harris & Desimon, 1994) บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Brown & Moberg, 1980)

หากต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การ สิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณาคือบรรยากาศองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการสั่งสมจากวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต บรรยากาศองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดความยืดหยุ่น องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เช่น โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นในองค์กร กระบวนการตัดสินใจ รูปแบบการสื่อสารเป็นสิ่งที่เราได้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความเห็นว่าคุณคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร และจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การใดที่มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานต้องเป็นบรรยากาศองค์กรที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกันมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Hellriegle & Slocum, 1974; Litwin & Stringer, 1968)

นอกจากบรรยากาศในองค์กรแล้ว สิ่งที้องการจำเป็นต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกทำงานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละ และทุ่มเทให้กับงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร (Cascio, 2003) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการทำให้บุคลากร

ในองค์กรนั้น ๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิต ช่วยให้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลที่ดีทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร ระบบการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทั้งในเวลาทำงาน และนอกเวลาทำงาน

การทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืน ผู้นำองค์กรควรจะต้องรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวขับเคลื่อนทางด้านทรัพยากรมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้องค์กรธุรกิจก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายมิติในการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานหรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การยกระดับองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน หรือการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายในทิศทางกับองค์กร ซึ่งการสร้างบรรยากาศขององค์กรกับการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงรูปธรรมหรือนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับการวัดระดับทางด้านความรู้สึก นึกคิด และทัศนคติต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งประเมินด้วยตาเปล่าได้ผลไม่ชัดเจน จะต้องอาศัยวิธีสังเกตจากการแสดงออกเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แตกต่างจากแต่ละบุคคล เพื่อนำผลประเมินข้างต้นมากำหนดแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรองค์กรต่อไปได้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาและการทบทวนความสัมพันธ์ของตัวแปรทางด้านบรรยากาศขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแวดวงธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้นำองค์กรมองเห็นถึงวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจน และช่วยในการตัดสินใจในการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการส่งผ่านทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรมการวิจัย

เมื่อทบทวนด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัยจากผลงานที่เกี่ยวข้อง (ดังตารางที่ 1) พบว่า

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การ ตามผลการวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ว่า บรรยากาศองค์การมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่ต้องให้ความสำคัญต่อมาตรฐานงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกัน โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและความอบอุ่น ขณะเดียวกัน ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นไปได้ที่ว่าด้วย ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยที่ 1 (H1) ว่าด้วยบรรยากาศมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การ ตามผลการวิจัยของปัทมา ถนิมกาญจน์ เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยที่ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมบริการ เช่นเดียวกัน สุชาติรัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นไปได้ที่ว่าด้วยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา กับ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และสายตา บุญโถม (2559) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ แม้ว่าผลงานของพนมพร ชมภู (2557) จะพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบกับตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 12.8 โดยมีด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง มีผลแบบผกผันกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน

กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยที่ 2 (H2) ที่ว่าด้วยบรรยากาศมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การ ตามผลการวิจัยของจันทรา สุขพิลาภ (2559) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในแง่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะปัจจัยย่อยทางด้านความภาคภูมิใจและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นไปได้ที่ว่าด้วย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยที่ 3 (H3) ที่ว่าด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	กระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน		กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน	
	สอดคล้อง การวิจัย	ไม่สอดคล้อง การวิจัย	สอดคล้อง การวิจัย	ไม่สอดคล้อง การวิจัย
บรรยากาศ องค์กร	ฉวีวรรณ เอี่ยม พญา (2559); ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559)	-	ปฏิมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด (2560); สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560); มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และ สายตา บุญโถม (2559)	พนมพร ชมภู (2557) ไม่มีผล ต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
คุณภาพชีวิต	-	-	จันทิรา สุขพิลาภ (2559)	-

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องการวิจัย

ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นการทดสอบเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เชิงสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear regression) ถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่านั้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องว่างการวิจัยในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คณะวิจัยได้สร้างและพัฒนาเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล (Mediator variable) ซึ่งเป็นตัวสำคัญที่ช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์และอธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างจากตัวแปรการวิจัยได้

คณะวิจัยจึงกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยที่ 4 (H4) ที่ว่าด้วยบรรยากาศองค์กรมีแนวโน้มของความเป็นไปได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการส่งผ่านทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

จากสมมติฐานการวิจัยข้างต้นนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้



รูปที่ 1 : กรอบโมเดลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้การวิจัย เริ่มต้นจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเชิงเนื้อหา เน้นการประยุกต์ใช้ Human resource-based theory ร่วมกับการวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสนับสนุนความคิดในการพัฒนาโมเดลด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยธุรกิจ บนแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งบูรณาการแนวคิดด้านบรรยากาศจาก Lussier (2007) ส่วนแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานบูรณาการจาก Walton (1975) ดังนี้ 1) ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน ความจงรักภักดี และความเสียสละ 2) ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว กับ 3) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน คือ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Non - probability sampling) จึงใช้หลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair, et al. (2010) ที่ได้แนะนำว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ควรมากกว่า 200 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยคณะวิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์

วิธีการเก็บรวมข้อมูล สำหรับวิธีรวบรวมข้อมูลได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience sampling ด้วยการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งได้ใช้ระยะเวลาการลงพื้นที่และเก็บข้อมูลเดือนพฤษภาคม - เดือนมิถุนายน เป็นเวลา 2 เดือน

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จากการใช้แบบสอบถามการวิจัยทำให้ได้ตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC อยู่ช่วงระหว่าง 0.67 - 1.00 ผ่านเกณฑ์ยอมรับที่ควรมากกว่า 0.50 ในขณะเดียวกันได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผ่านการทดลองใช้จากผู้ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบด้านความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหา (Reliability) ของตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ช่วงระหว่าง 0.700 - 0.932 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับควรมากกว่า 0.7070 (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553; Hair, et al, 2010)

ตารางที่ 2 ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน
1. ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ	
1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร	0.839
1.2 ด้านความรับผิดชอบ	0.798
1.3 ด้านรางวัล	0.895
1.4 ด้านความอบอุ่น	0.924
1.5 ด้านการสนับสนุน	0.909
1.6 ด้านความจงรักภักดี	0.855
1.7 ด้านความเสี่ยง	0.858
2. ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
2.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	0.932
2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.882
2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	0.829
2.4 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	0.812
2.5 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	0.877
2.6 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	0.898
3. ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน	
3.1 ด้านคุณภาพของงาน	0.738
3.2 ด้านปริมาณงาน	0.700

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและประมวลผลข้อมูล ได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ ตามแนวคิดของ Diamantopoulos & Siguaw (2000) ที่ว่า CMIN/DF ควรมีค่าระหว่าง 2.0 - 5.0 และ GFI, NFI, CFI ควรมีค่าเกิน 0.9 สำหรับ RMR ควรมีค่าไม่เกิน 0.05 นอกจากนี้ Sharma (1996) ระบุว่า AGFI ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.8 สำหรับ Hair (2010) กล่าวว่า RMSEA ไม่ควรเกิน 0.08 เป็นค่าที่ใช้ได้ถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามการวิจัยจากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม 400 ฉบับ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ทำให้มีอัตราการตอบกลับที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 56 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลข้างต้น ทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติแต่ละประเภท ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพล

จากผลการวิจัยถึงลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งให้เห็นว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาอย่างมาก ระดับมัธยมศึกษาต้นปลาย มีช่วงวัยทำงาน 31 - 39 ปี ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีประสบการณ์การทำงานในช่วงระหว่าง 1 - 5 ปี

สำหรับข้อมูลความคิดเห็นของปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล (ตารางที่ 3) ก็คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องด้วยพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่สามารถรับรู้ เข้าใจถึงการกระทำในการสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กร ผ่านวิธีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเชิง 1) ด้านโครงสร้างองค์กรที่มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานได้ทุกระดับชั้นภายในองค์กร 2) ด้านความรับผิดชอบ กล่าวคือ เมื่อพบเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการทำงานสามารถใช้สิทธิหน้าที่ที่รับผิดชอบในการตัดสินใจได้ทันที 3) ด้านความอบอุ่นหรือการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรที่มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือหรือเอื้ออาทรต่อกัน และ 4) ด้านความจงรักภักดี จากการสร้างขวัญและกำลังใจในสถานที่ทำงานหรือการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผ่านมา ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากสถิติเชิงพรรณนาตามตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.51	0.559	มาก
- ด้านคุณภาพของงาน	3.56	0.592	มาก
- ด้านปริมาณงาน	3.47	0.670	มาก
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	3.27	0.659	ปานกลาง
- ด้านความจงรักภักดี	3.49	0.741	มาก
- ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.787	มาก
- ด้านโครงสร้างองค์กร	3.43	0.715	มาก
- ด้านความอบอุ่น	3.42	0.802	มาก
- ด้านความเสี่ยง	3.32	0.737	ปานกลาง
- ด้านการสนับสนุน	3.28	0.762	ปานกลาง
- ด้านรางวัล	3.09	0.948	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.27	0.659	ปานกลาง
- ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.38	0.684	ปานกลาง
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.37	0.746	ปานกลาง
- ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	3.28	0.659	ปานกลาง
- ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.27	0.770	ปานกลาง
- ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3.20	0.783	ปานกลาง
- ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.14	0.874	ปานกลาง

ต่อมาผลวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีขนาดสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ 0.532 และ 0.588 หน่วย ตามลำดับ ซึ่งไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 4 ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations matrix)

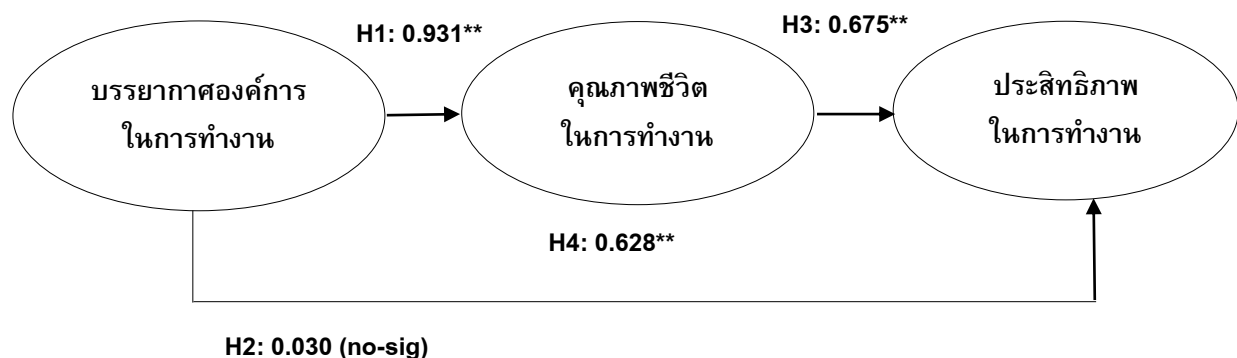
	บรรยากาศองค์การ ในการทำงาน	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	Variance Inflation
บรรยากาศองค์การ	1.000			1.953
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.852*	1.000		3.550
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.532**	0.588**	1.000	

** p < 0.05

สำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์เชิงเส้นทาง และการใช้แผนภาพโมเดลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (หลังปรับโมเดล) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ดี พบว่า CMIN/DF = 2.372, RMR = 0.022, GFI = 0.898, AGFI = 0.849, NFI = 0.930 และ CFI = 0.958 RMSEA = 0.078 ค่าดัชนีดังกล่าวข้างต้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Hair (2010) Diamantopoulos & Siguaw (2000) และ Sharma (1996)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (หลังปรับโมเดล)

ตัวแปรเหตุ ตัวแปรผล	บรรยากาศองค์การ ในการทำงาน			คุณภาพชีวิต ในการทำงาน			R ²
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.931	-	0.931	-	-	-	0.97
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.655	0.628	-	0.675	-	0.675	0.87



** p < 0.05

รูปที่ 2 : โมเดลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรม (หลังปรับโมเดล)

ส่วนการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) อันประกอบด้วย ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) และขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) สามารถอธิบายเป็น 4 เส้นทาง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้

เส้นทางที่ 1 ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H1) ที่ว่าด้วย บรรยากาศองค์การ (CLI) ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

$$CLI \longrightarrow QWL = 0.931$$

จากรูปที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.93 ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) และ Altman (2000) พบว่า บรรยากาศองค์การเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เพราะทำให้องค์การทราบถึงทัศนคติของพนักงานว่าระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การของพวกเขาเป็นไปในทางบวกหรือลบเพื่อที่องค์การจะสามารถพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ของการทำงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การควรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย โดยผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

เส้นทางที่ 2 ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2) ที่ว่าด้วย บรรยากาศองค์การ (CLI) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Eff)

$$CLI \dashrightarrow Eff = 0.030 \text{ (ไม่ส่งผลกระทบ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)}$$

จากรูปที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ขัดแย้งผลการวิจัยของปฏิมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด (2560) สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และสายตา บุญโถม (2559) อย่างไรก็ตามก็ตามถือว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานขององค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ตามผลงานของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ลดระดับการลาออกจากงานซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การโดยตรง และเป็นไปตามที่ Lussier (2007) ที่ว่าบรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ได้หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ

ดังนั้น หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การจะทำให้พนักงานในองค์การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในด้านโครงสร้างองค์การ หน่วยงานต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกสับสนในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ หน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานสามารถหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที รวมถึงให้พนักงานมีสิทธิตัดสินใจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านรางวัล หัวหน้าหน่วยงานควรให้การยอมรับและยกย่อง จากการที่พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ด้านความอบอุ่น หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความเป็นกันเองและมีความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการสนับสนุนหัวหน้างานควรเปิดโอกาส

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาพูดคุยเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานรวมถึงให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความจงรักภักดี ควรปลูกฝังให้พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน ทำให้พนักงานรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง หน่วยงานควรมีระบบจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมกับการทำงาน

เส้นทางที่ 3 ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 (H3) ที่ว่าด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน (Eff)

$$QWL \longrightarrow Eff = 0.675$$

จากรูปที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทใน เขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.67 ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจันทรา สุขพิลาภ (2559) ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม โดยองค์การต้องพิจารณารายรับหรือการปรับเงินเดือนของพนักงานให้เกิดความ เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้ว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย องค์การต้องให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ เหมาะสม ด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ องค์การควรมีนโยบายให้พนักงานเข้าอบรม หรือพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับการฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการได้รับการยอมรับใน สังคม องค์การควรส่งเสริมให้คนในองค์การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน องค์การต้องให้ พนักงานรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา ให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ด้านความสมดุลในชีวิต งานและครอบครัว องค์การต้องให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวสมดุลกัน มีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่ กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

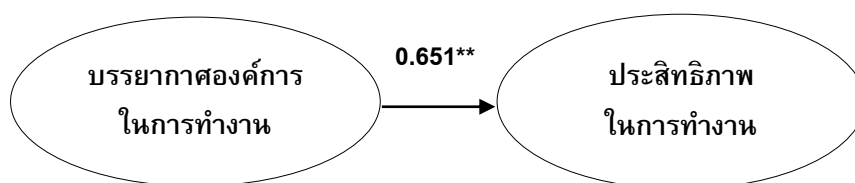
เส้นทางที่ 4 ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 (H4) ที่ว่าด้วย บรรยากาศองค์การ (CLI) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน (Eff) ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

$$CLI \longrightarrow QWL \longrightarrow Eff = 0.628$$

จากรูปที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการส่งผ่านทางด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.628 ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ Altman (2000) ระบุว่า บรรยากาศองค์การเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญ ที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เพราะทำให้องค์การทราบถึงทัศนคติของพนักงานว่าระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การ ของพวกเขาเป็นไปในทางบวกหรือลบ เพื่อที่องค์การจะได้สามารถพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการ ทำงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1973) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือ คุณลักษณะที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคมและสภาพแวดล้อมส่งผลให้ การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน ทำให้กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความ

ต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจากการตรวจสอบโมเดลด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (หลังปรับโมเดล) ข้างต้น ปรากฏว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ย่อมแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลอย่างสมบูรณ์ (Full mediation effect) ในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี เนื่องด้วยเป็นผลสืบเนื่องมาจากการทดสอบสมการถดถอยเชิงเส้นของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า linear-regression test มีขนาดอิทธิพลทางตรงถึง 0.651 ในทิศทางเดียวกัน ดังรูปที่ 3



** p < 0.05

รูปที่ 3 : สมการถดถอยเชิงเส้นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (หลังปรับโมเดล)

สรุปและข้อเสนอแนะ

หลังจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยข้างต้น พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาตอบคำถามการวิจัยไม่ชัดเจนว่า ปัจจัยด้านใดระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะนำไปสู่ธุรกิจประสบความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การมากที่สุด จึงเป็นที่มาของการศึกษาจากทบทวนวรรณกรรมสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย นำข้อมูลเข้าสู่โมเดลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม กล่าวคือ การตรวจสอบและการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการส่งผ่านทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์การ เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานหลักที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการส่งผ่านทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลอย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการดำเนินธุรกิจอย่างแท้จริง จนนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจของประเทศไทย

ดังนั้น การทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืน ผู้นำองค์กรควรจะต้องรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวขับเคลื่อนทางด้านทรัพยากรมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้องค์กรธุรกิจก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายมิติในการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การยกระดับองค์ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน หรือการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายในทิศทางกับองค์กร

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับองค์การในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ

1. บรรยากาศองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่สำคัญสำหรับองค์การ เพราะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน หากองค์การทำให้พนักงานเกิดการรับรู้บรรยากาศองค์กร นั้นหมายถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ มิติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุดคือมิติด้านความอบอุ่น ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้เกิดความเป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรต่อกัน ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อมีการกระทำความผิด แต่จะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ มีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีมิติด้านการสนับสนุนก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน เช่น มีการสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต และในด้านมิติการให้รางวัล องค์กรควรพิจารณาให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งการได้รับรางวัลย่อมแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในตัวเองเพิ่มขึ้น

2. ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะนอกจากจะส่งผลโดยตรงแล้ว ยังเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบ Full mediator ด้วย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีมิติที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ โดยองค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่นมีนโยบายให้พนักงานเข้าอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม นอกจากเงินเดือนแล้ว องค์กรควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นให้กับพนักงาน เช่นอาหารกลางวัน รถรับส่ง เนื่องจากพนักงานคือทรัพยากรที่มีความสำคัญกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์รา สุขพิลาภ. (2559). ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐวิภา ถนิมกาญจน์ เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และ เพ็ญพร ปุกหุด. (2560). รูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมบริการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- พนมพร ชมภู. (2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(1). 49-57.

- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และสายตา บุญโถม. (2559). บรรยากาตองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ไของค์ความรู้สู่ความยั่งยืน. วิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาตองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 18(10). 1611-1629.
- Altman, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 65(4). 62-65.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publication.
- Hair, et al. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Harris, D.M. & DeSimone, R.L. (1994). *Human Resource Development*. Fort Worth: Dryden Press.
- Hellriegel and Slocum, Jr. (1974). Organizational Climate: Measures. Research and Contingencies. *The Academy of Management Journal*, 17(2). 255-280.
- Litwin, G. H., and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration. Massachusetts: Harvard University.
- Lussier, R.N. (2007). *Organizational climate. Human Relations in Organizations: Applications and skill building* (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.