

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

**The Impact of Organizational Environment on Work Life Quality of
Personnel at Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization**

วนพร สังข์ประเสริฐ^{1*}, ชาตยา นิลพลับ¹ และ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์²
Wanaporn Sangprasert^{1*}, Chataya Nilplub¹ and Suwattana Tungswad²

Received: May 09, 2022; Revised: May 18, 2022; Accepted: June 01, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 235 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.764 - 0.953 และเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2565 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเท่ากับร้อยละ 79.80 ดังนั้นผลการวิจัย ที่ได้ครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

^{1*} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา, Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Isan Nakhonratchasima

² วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, Rajamangala University of Technology Krungthep International College.

*Corresponding author email: nickky_3326@hotmail.com

Abstract

The objective of the present study was to investigate the impact of organizational environment on work life quality of personnel at Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. Using a proportional sampling method, the data were collected through a questionnaire distributed to 235 government officials at Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization during February – May, 2022. The obtained data were later analyzed using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient, and multi linear regression analysis. The results showed that organizational environment participants' work life quality was influenced by organizational structure, rewards and punishment, and conflict with a prediction efficiency of 79.80 %. It is hoped that the findings of this study can be a guideline for human resource management of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization to improve work environment to meet the needs of the personnel by taking into account work life quality, which will lead to continuous and sustainable organizational development.

Keywords: Quality of life at work, Organizational structure, Nakhon ratchasima provincial administrative organization

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุดเนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรและกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่เป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนและนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี (ลาวัลย์ เกติมา, 2561: 47) หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพสูงองค์กรนั้นย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนสามารถรองรับและก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ (ฐนิชา คงประดิษฐ์ และปรีชา คามาดี, 2563: 1) จะเห็นได้ว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทวีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการจ้างงาน ฝึกอบรม ชำรงรักษา และพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (ยุกตพันธ์ หวานน้ำ, 2561: 47) ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยการตรวจสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับต่ำก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นถือเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (พิริญา นิลพันธ์, 2561: 16)

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเนื่องจากบุคลากรจะปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้าง กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรรวมถึงการควบคุมของผู้บังคับบัญชาและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่บุคลากรรับรู้ได้ นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้งบุคลากรอาจจะต้องพบกับความเสี่ยงและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรบ้างไม่มากก็น้อยด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรอย่างมาก (Litwin & Stringer, 1968: 65) หากองค์กรใดที่มีบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว มีความรับผิดชอบ มีการให้รางวัลในการทำงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานรวมถึงมีการแก้ไขปัญหากรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรสิ่งนี้นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นนั่นคือบรรยากาศขององค์กรเพราะบรรยากาศขององค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและการบริหารขององค์กรตั้งแต่อดีต (Brown & Moberg, 1980: 667) ดังนั้น

ผู้บริหารทุกคนจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรเพราะบรรยากาศขององค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นนอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้นอีกด้วย (Hellrigel & Slocum, 1974: 430)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าเพราะคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน โดยต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (นาวิ อุตระและคณะ, 2561: 214) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรได้ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562: 173) ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานที่มีรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาส่งเสริมทางด้านร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่ดีไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงอันตรายนั้นจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมีเกียรติที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรอันจะนำไปสู่การประสบผลสำเร็จตามนโยบายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้ (ชบาไพร สุวรรณชัยรบ, 2563: 146)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมามีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยมีงบประมาณมากที่สุดในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม ทั้งจังหวัด มีภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริ การสร้างมาตรฐานการศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนมีรายได้เพิ่มและได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น ยกกระตือรือร้นสาธารณสุข พัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ การท่องเที่ยวและงานวัฒนธรรมประเพณี ประชาชนมีส่วนร่วม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการพัฒนากีฬาสู่ระดับประเทศ ตลอดจนมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และบริหารงานบนหลักธรรมาภิบาล (อิสริย์ ภักดิ์ศรีแพง, 2557: 352) โดยองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเป็นหน่วยงานราชการที่มีฐานะเป็นบุคคลและเป็นการปกครองในรูปแบบพิเศษที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ปกครองตนเองซึ่งสามารถตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเองภายในกรอบกฎหมาย มีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดสาธารณะและการบริหารงานบุคคล โครงสร้าง องค์กรประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดจำนวน 9 กอง 2 สำนัก และ 1 หน่วยตรวจสอบภายในโดยในแต่ละกอง สำนักและหน่วยงานจะประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ เป็นจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาภายในหลายประการ ได้แก่ ปัญหาการปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ (จิตภา พิทักษ์กรสกุล, 2557: 2) ปัญหาความไม่คุ้นเคยกับบทบาทหน้าที่ซึ่งมีพื้นที่ซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล ปัญหาการแบ่งภารกิจหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความยากลำบากในการกำหนดภารกิจที่แน่นอนว่าภารกิจใดเป็นของใครอันนำมาซึ่งการแย่งงานกันทำหรือเกี่ยวกันทำงานอย่างไรก็ตามองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีลักษณะเหมือนระบบการเมืองหรือองค์กรทั่ว ๆ ไปที่ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถบริหารราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ดังนั้นการเกิดขึ้นของปัญหาและการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการจัดบริการสาธารณะและด้านการปฏิบัติหน้าที่เป็นสถาบันทางการเมืองให้ประชาชนได้เรียนรู้กระบวนการทางการเมืองตามระบอบ

ประชากรไปด้วยกันอย่างใกล้ชิดแต่ถึงอย่างไรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดก็ยังคงมีปัญหาที่ต้องร่วมกันหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป (องค์การบริหารส่วนจังหวัด, 2560)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีหน่วยงานที่ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและมีข้าราชการซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีภารกิจแตกต่างกันออกไปตามสำนักและกองซึ่งจะทำให้ทราบถึงบรรยากาศภายในองค์กรที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร โดยการวิจัยครั้งนี้จะนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาสำหรับการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

Litwin & Stringer (1968: 81) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรไว้ว่าประกอบด้วยหลายมิติ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร เป็นโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร การดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และการติดต่อสื่อสาร มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อน 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบซึ่งเป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความท้าทายของงานรวมถึงความมีอิสระของการตัดสินใจในการทำงาน 3) ความอบอุ่นภายในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การสนับสนุนโดยมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเป็นมิตรโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้ตลอดจนการทำงานเป็นทีม 5) การให้รางวัลและการลงโทษ มีการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการทำงาน 6) ความขัดแย้ง หรือความคิดเห็นที่แตกต่างรวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา 7) มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน 8) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ และ 9) ความเสี่ยงเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังหรือมีความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

Walton (1974: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประการ คือ 1) การได้รับคำตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและยุติธรรม 2) การมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมสุขภาพตลอดจนมีการติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน 3) การได้รับการสนับสนุนหรือการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงาน 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพได้ตามระยะเวลา ที่กำหนดหรือหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น 5) การได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน 6) การมีประชาธิปไตยในองค์กรที่มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวตลอดจนการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว 8) การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรมาศึกษา ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ความอบอุ่น การให้รางวัลและการลงโทษ และความขัดแย้ง ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญและสอดคล้องกับหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นกฎระเบียบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและความขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรมาศึกษา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการที่มีความแตกต่างกันตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานซึ่งจะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในหลากหลายมิติ

กล่าวโดยสรุปคือบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การทำให้องค์การทราบถึงทัศนคติของพนักงานและประสิทธิผลขององค์การและยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารกำหนดรูปแบบรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขบรรยากาศองค์การให้ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานโดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีนั้นจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีความสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริกัญญา วงศ์ภาพสินธุ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ ปัจจัยการบริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการให้รางวัลและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัจจัยการบริหารด้านกระบวนการบริหาร และด้านกำลังคน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 76.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วันรัฐ จิตุชัย (2563) ได้ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานฝ่ายประเมิน ราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน และเพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคา หลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำหรับผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

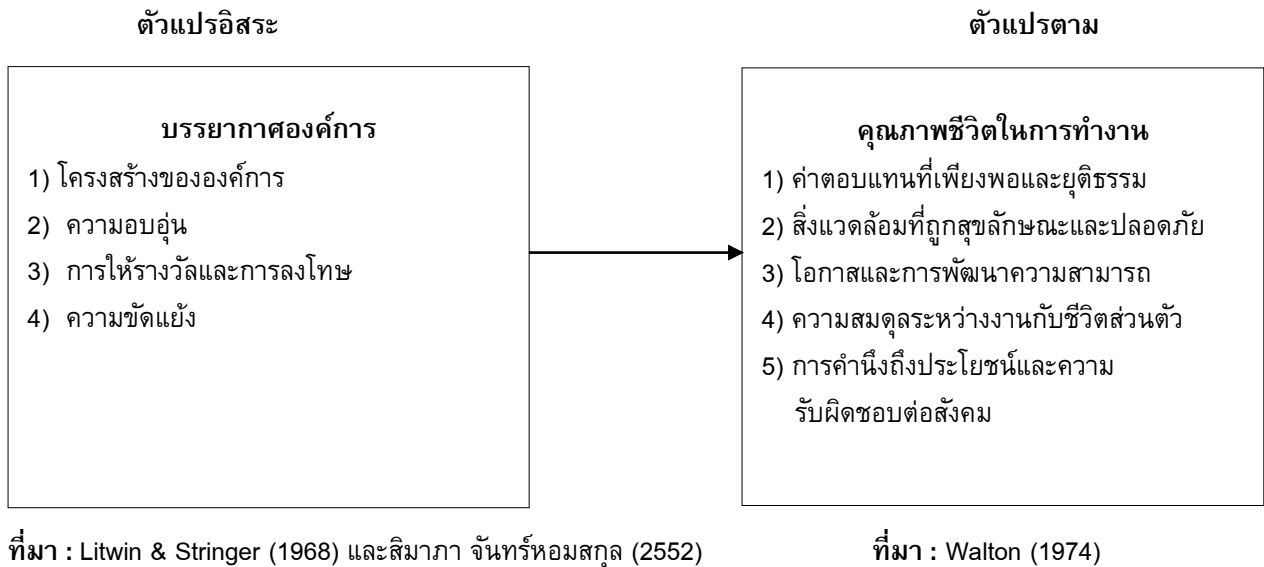
ชบาไพร สุวรรณชัยรบ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านมิติการให้รางวัล ด้านมิติความขัดแย้ง และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กุลธิดา ศรีสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์การ์ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์การ์ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างจากสูตร $n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1)+x^2p(1-p)}$ ของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 214 ตัวอย่าง และเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและเพื่อป้องกันการกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจึงขอเก็บตัวอย่างเพิ่ม ร้อยละ 10 เท่ากับ 21 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งสิ้น 235 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันและมีสิทธิ์ได้รับการเลือกเท่า ๆ กัน และใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 235 ตัวอย่าง คิดเป็นการตอบกลับ (Response rate) ร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งเป็นปลายปิด (close-ended questionnaire) ชนิดหลายตัวเลือก (Multiple choice questions) ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทและระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยได้ดำเนินการ 2 ลักษณะ ดังนี้คือ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหา ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษา (Content validity) รวมถึงการปรับปรุงเพื่อแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1990) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.764 - 0.953 ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.953 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936 และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 235 ราย โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจาก บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ นิตยสาร รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter mode โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ

2) ด้านความอบอุ่น 3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และ 4) ด้านความขัดแย้ง ตัวแปรตาม คือคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 สถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 อายุราชการ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 สังกัดสำนักปลัด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ประเภทวิชาการ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ด้านความอบอุ่น 3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และ 4) ด้านความขัดแย้ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การในภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.85	0.589	มาก
2. ด้านความอบอุ่น	3.74	0.496	มาก
3. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.65	0.703	มาก
4. ด้านความขัดแย้ง	3.50	0.644	มาก
รวม	3.69	0.535	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.69$, S.D.=0.535) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.589) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร ภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.741) รองลงมา ได้แก่ ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, S.D.=0.678) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.65$, S.D.=0.703) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.751) และลำดับสุดท้ายด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.644) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในหน่วยงานบุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.767)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 5) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.59	0.644	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.56	0.655	มาก
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.76	0.623	มาก
4. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	3.63	0.553	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.632	มาก
รวม	3.72	0.512	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.632) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในหน่วยงานเห็นคุณค่าของงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.715) รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.623) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีโอกาสรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$, S.D.=0.711) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.553) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.635) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.644) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.701) และลำดับสุดท้ายด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x}=3.56$, S.D.=0.655) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แสงสว่าง อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.773)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยมีตัวแปรบรรยายการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	คุณภาพชีวิตในภาพรวม	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	.679	.000**	สูง
2. ด้านความอบอุ่น	.793	.000**	สูง
3. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	.787	.000**	สูง
4. ด้านความขัดแย้ง	.857	.000**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ด้านความอบอุ่น 3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และ 4) ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน (บวก) ในระดับสูง มีค่า r ระหว่าง .857 ถึง .679 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง (r=.857) รองลงมา คือ ด้านความอบอุ่น (r=.793) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (r=.787) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ (r=.679) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ Collinearity statistics โดยพิจารณาจากค่า Variance inflation factor (VIF) ซึ่งค่า VIF มีค่าสูงมากเท่าใดหมายความว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรยิ่งสูงมากขึ้นเท่านั้น โดยปกติค่าสูงสุดของ VIF คือ 10 สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่าค่า VIF มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 1.791 - 3.541 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2555: 326)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตัวแปรอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	B	S.D.	β	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.697	0.122		5.713	0.000
บรรยากาศองค์การ					
ด้านโครงสร้างขององค์การ (X ₁)	0.159	0.034	0.183	4.649	0.000**
ด้านความอบอุ่น (X ₂)	0.151	0.057	0.146	2.650	0.009**
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (X ₃)	0.133	0.038	0.183	3.486	0.001**
ด้านความขัดแย้ง (X ₄)	0.198	0.050	0.192	3.573	0.000**

R² = 0.802, AdjR² = 0.798

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์การ (X₁) ด้านความอบอุ่น (X₂) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (X₃) และด้านความขัดแย้ง (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 71 (AdjR² = 0.798) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ (Beta) ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.183(X_1)** + 0.146(X_2)** + 0.183(X_3)** + 0.192(X_4)**$$

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ($\beta=0.183, P<0.01$) ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ด้านความอบอุ่น (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ($\beta=0.146, P<0.01$) ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ($\beta=0.183, P<0.01$) ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ด้านความขัดแย้ง (X_4) ($\beta=0.192, P<0.01$) ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างขององค์การ ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีนโยบาย มีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ตามสายบังคับบัญชา ตลอดจนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ศรีสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์มาร์เก็ต จำกัด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ วันรัฐ จิตชัย (2563) ได้ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศองค์การมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ด้านความอบอุ่น ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความอบอุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ศรีสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์มาร์เก็ต จำกัด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐรินทร์ ช่างศรี (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและมีการสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมเป็นบรรยากาศองค์การที่สร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ กุลธิดา ศรีสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์มาร์เก็ต จำกัด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังคงสอดคล้องกับ สิริกัญญา วงศ์ภาพสินธุ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ ปัจจัยการบริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับ บรรยากาศองค์การและปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 76.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ด้านความขัดแย้งส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้ความร่วมมือในการจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นอย่างดีด้วยการใช้วิธีที่เหมาะสมและสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้โดยอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลธิดา ศรีสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์มาร์เก็ต จำกัด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชบาไพโร สุวรรณชัยรบ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 235 คน โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้ จากการรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาบรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีหน่วยงานที่ประกอบด้วย ฝ่ายต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและมีข้าราชการซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีภารกิจแตกต่างกันออกไปตามสำนักและกองซึ่งทำให้ทราบถึงบรรยากาศภายในองค์กรที่แตกต่างกันและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า องค์กรใดที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว มีความรับผิดชอบ มีการให้รางวัลในการทำงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหากรณีเกิดความขัดแย้งขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ถ้าทำให้บุคคลนั้นเกิดความ

รู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการการปฏิบัติงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานที่มีรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาส่งเสริมทางด้านร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่ดีไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงอันตราย จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมีเกียรติที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรอันจะนำไปสู่การประสบผลสำเร็จตามนโยบายและบรรลุดัตถประสงค์ขององค์การตามที่ได้ตั้งไว้ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ หัวหน้าหน่วยงานควรทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นและง่ายต่อการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในและประชาชนที่มาขอใช้บริการจากหน่วยงาน

2) บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น หัวหน้าหน่วยงานควรให้ความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคลากรภายในองค์การด้วยการกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตรส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ใ่วางใจกัน ซึ่งมีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

3) บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ หัวหน้าหน่วยงานควรมีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีตรงตามมาตรฐานที่กำหนดหรือปฏิบัติงานได้สำเร็จซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การอย่างทุ่มเท เต็มความสามารถมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

4) บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง หัวหน้าหน่วยงานควรให้ความสำคัญในกรณีเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการโต้แย้งในที่ประชุมและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขหรือยุติข้อขัดแย้งและให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายโดยไม่มีอคติต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจสามารถขยายพื้นที่สำหรับการศึกษาเพิ่มเติมโดยศึกษาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ทั้งนี้เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลของการศึกษาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ต่อไป

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจสามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงสำหรับตัวแปรแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การเพื่อนำมาเปรียบเทียบผลของตัวแปรแต่ละด้านในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การเพื่อให้ทราบถึงด้านที่มีประสิทธิภาพที่สุดและนำผลที่ได้มาวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

3) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคลหรือ สันทนากลุ่ม

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าถึงบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่าน รศ.ดร.สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ ดร.ชาติยา นิลพลับ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาให้คำแนะนำและกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ พร้อมด้วยคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัณฑิตทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าของผลงานวิชาการ เอกสาร ตำราทุกฉบับที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการเป็นกำลังใจ สนับสนุนและคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จการศึกษา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี พร้อมด้วยกำลังใจที่อบอุ่นจากสมาชิกในครอบครัว คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เป็นผลจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บุพการีผู้ให้กำเนิด พร้อมด้วยครอบครัวตลอดจน ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณ รวมทั้งบุคคลที่ให้การสนับสนุน คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง และหากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัย ขออ้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธิดา ศรีสุวรรณ. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ทีทีเอส ซุปเปอร์มาร์เก็ต จำกัด จังหวัดนนทบุรี (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จิตภา พิทักษ์กรสกุลม. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- ชบาไพโร สุวรรณชัยรบ. (2563). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 20(3), 145-157.
- ฐนิชา คงประดิษฐ์ และปรีชา คามาดี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 7(3), 45-60.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 171-180.

- นัฐรินทร์ ช่างศรี. (2564). ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 21(2), 166-178.
- นาวิ อูธร และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเทอร์เน็ต.
- ปริญญา นิลพัทธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์*, 9(2).
- ลาวัลย์ เกติมา. (2561). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพบพระวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. *กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.
- วันรัฐ จิตชัย. (2563). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สิมาภา จันทร์หอมสกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากรสังกัดกรมสารบรรณทหารบก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริกัญญา วงศ์ภาพสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 8. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 17(1), 69-79.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2560). *องค์การบริหารส่วนจังหวัด*. สืบค้นจาก <https://www.koratpao.go.th/>
- Brown and Moberg. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. Wiley: University of Michigan.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Hellrigle and Slocum. (1974). Organizational Climate: Measures. Research and Contingencies. *The Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Harvard Business School.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.