

Research Article

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNAL IN DIRECTORATE OF QUARTERMASTER ROYAL THAI AIR FORCE

อัครเดช มั่งมี^{1*} ลลิตา นิพิฐประศาสน์ Soonthornvipart² และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม³

^{1, 2, 3}สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Akaradej Mangmee^{1*}, Lalita Niphitprasart Soonthornvipart² and Juthathip Klaitabtimm³

^{1, 2, 3}Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*E-mail: akaradej.m.@ku.th

Received: 2022-03-28

Revised: 2022-05-11

Accepted: 2022-05-11

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ 2) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ จำนวน 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค เท่ากับ 0.92 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร กรมพลาธิการทหารอากาศ

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the quality of work life of personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force, 2) to study the organizational climate and organizational culture factors of personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force, 3) to compare the quality of work life of personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force, classified by personnel factors, 4) to study the relationship between organizational climate, organizational culture and the quality of work life of personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force and 5) to study the relationship between organizational and the quality of work life of personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force. The sample group used in this research was 211 persons of Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force. The instrument used for data collection was a questionnaire, Index of item – Objective Congruence is between 0.80 – 1.00 with Cronbach's confidence coefficient of 0.92 and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test value, One-Way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient with a statistical significance of 0.05.

The results of the research found that 1) the personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force had overall quality of work life at a high level, 2) the organizational climate and organizational culture factors were related to the quality of work life of the Royal Thai Air Force personnel statistically significant at the 0.05 level and 3) personal factors, including marital status, rank, and job position were different. There is no difference in quality of working life. While personnel with age, education level, salary rate and the duration of operation is different have different quality of working life was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: quality of work life, organizational atmosphere, organizational culture, Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force

บทนำ

ในการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่อาจกล่าวได้ว่าสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด ในฐานะที่เป็นผู้กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต การจูงใจบุคลากรของหน่วยงานทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้ององค์กร

อย่างไรก็ตามการจูงใจในการทำงาน ดังกล่าว มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีของบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ ยังส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ที่สร้างสรรค์องค์กรอีกด้วย ดังที่ วรรณรีย์ ขาวพอง (Khaopong, 2014, p.1) ได้กล่าวไว้โดยสรุปได้ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร และควรมีการสรรหา พัฒนา และรักษาไว้ รวมการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี และสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

กรมพลอากาศทหารอากาศ เป็นองค์กร ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ และเป็นหน่วยงานด้านส่งกำลังบำรุงหลักของกองทัพอากาศ มีหน้าที่ในวางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และ ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้านการพลอากาศ การโภชนาการและการบริการ และการพัสดุ

พลอากาศ รวมทั้งมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการ ด้านพลอากาศและพัสดุ ดังนั้นกรมพลอากาศ ทหารอากาศจึงมีความจำเป็นต้องคงอัตรากำลังพล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ ทั้งภารกิจหลักในส่วนของการกิจการทหาร และกิจการด้าน พลเรือน การสนับสนุนภารกิจบรรเทาสาธารณภัย ให้แก่ประชาชน เมื่อเกิดภัยพิบัติขึ้น ตามศักยภาพ ที่มีของหน่วย และต้องเตรียมพร้อมปฏิบัติงาน ได้ตลอดเวลา ซึ่งนับเป็นสิ่งที่สำคัญและเป้าหมาย สูงสุดของหน่วยงานที่จะต้องบรรลุ โดยผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมพลอากาศทหารอากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเชื่อมโยงกับการบรรลุ เป้าหมายการทำงานตามภารกิจของกรมพลอากาศ ทหารอากาศจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัย เรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมพลอากาศทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรของกรมพลอากาศ ทหารอากาศ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรกรมพลอากาศทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมพลอากาศทหารอากาศ

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยสะท้อนถึงระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยดังกล่าวซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

2. ผลการวิจัยอาจใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน แก่กรมพลาธิการทหารอากาศกองทัพอากาศ โดยนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย ด้านการบริหารหน่วยงาน การบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในเรื่อง บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การยกระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการ ทหารอากาศ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ ของหน่วยงานตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของหน่วยงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมพลาธิการทหารอากาศ ใน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และ
- 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยได้กำหนด ห้วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2564 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพลาธิการ ทหารอากาศ

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน

1.2 บรรยากาศองค์กร

1.3 วัฒนธรรมองค์กร

2. ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การกำหนดพื้นที่ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กรมพลาธิการทหารอากาศ กองทัพอากาศ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ ผู้วิจัย ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.2 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.5 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.6 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.7 บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ในการสัมมนาระหว่างชาติ กรุงนิวยอร์ก โดยเป็นการศึกษาของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับความไม่พอใจในต่อระบบการทำงาน ในอาชีพของพนักงาน และมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดของพนักงาน (Wongsarot, 2016, p. 7)

คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องส่งเสริมพัฒนา และปรับปรุงเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และจะช่วยรักษากพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น (Swamy, 2012) มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านให้คำนิยามและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายดังนี้

ฮิว และ คัมมิง (Huse & Cumming, 1985, p. 214) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคลากรอันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งหากพนักงานเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น ๆ จะส่งผลที่ดีต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ และจะช่วยพัฒนาให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

มอนดี้ และ นอย์ (Mondy and Noe, 1996, p. 45) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงาน จากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ

ติน ปรัชญพทุทธิ (Pratchayapruk, 2013, p. 266) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานและสถานที่ทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองได้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและความชอบธรรม จนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจต่อองค์กร มีความรู้สึกกว่าตนเองมีศักดิ์ศรี และเกียรติยศ ตลอดจนสามารถรักษาความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

สิทธิศักดิ์ ใจสนุก (2558, p. 9) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองที่บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล ในเรื่องของความเท่าเทียม ความเป็นธรรม จนสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรและหน่วยงาน จนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's The Human Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 80-106) มีความเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) และได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย

ลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม

ลำดับที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ

ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม

ลำดับที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด

2. ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer (E.R.G Theory)

ทฤษฎีนี้ได้รับการปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์โดยได้แบ่งความต้องการหลักออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E)

2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R)

3) ความต้องการทางด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs: G)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการตามทฤษฎี E.R.G มีฐานคิดว่า ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองน้อย มนุษย์จะมีความต้องการในสิ่งนั้นมาก และเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐานมาก จะมีความต้องการในระดับสูงเพิ่มมากขึ้น

3. ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland (Achievement Motivation Theory)

แม็กเซลแลนด์ได้จำแนกความต้องการความสำเร็จของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement-nAch) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2) ต้องการอำนาจ (Needs for Power-nPow) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

3) ต้องการความสัมพันธ์ (Needs for Affiliation-nAff) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

จากทฤษฎีของแม็กเซลแลนด์ สรุปได้ว่า บุคคลที่แสวงหาอำนาจและต้องการการยอมรับจากผู้อื่นสูง อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่งผลให้มีการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ ชอบการแข่งขัน และความท้าทาย มีการตั้งมาตรฐานที่ดีเลิศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอันจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อตนเองเมื่อสิ่งที่ทำประสบความสำเร็จ

4. ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 95) ผู้ก่อตั้งทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

อันเกิดจากการศึกษาสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และผลการศึกษสามารถจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึพึงพอใจต่องานของบุคคล ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอริชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของมนุษย์ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจอันเกิดจากงานที่ทำ และลักษณะเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

กลุ่มที่สอง เฮอริชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยในการจรรงรักษาและสนับสนุนให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่ใช่สิ่งที่จูงใจให้คนทำงานมากขึ้น เป็นเพียงสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และเกี่ยวพันกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน หากบุคคลไม่มีปัจจัยค้ำจุนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้าบุคคลากรมีปัจจัยเหล่านี้ จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความเลิ่ล่งงาน สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างปกติและยาวนาน และมีความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร เป็นเรื่องของการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม

การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น สิ่งเหล่านี้ ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

รจนา อธิติเทพพนา (Itthitheppana, 2008, p. 7) กล่าวว่า บรรยาภาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์กร รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิดการจูงใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานโดยที่บรรยาภาศองค์กรจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (Jongwisan, 2011, p. 11) ให้ความหมาย บรรยาภาศองค์กรว่าเป็น การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์กรเป็นสิ่งที่มียิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

กลิมเมอร์ และ ฮอลเลอร์ (Gilmer and Haller, 1971, p. 28) ให้ความหมายบรรยาภาศองค์กรว่า คือลักษณะที่แตกต่างกันในองค์กรหนึ่งกับองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์กรด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การฝึกอบรม ความพอใจในงานและสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983, p. 101) กล่าวว่า บรรยาภาศองค์กร หมายถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์กร และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

จากนิยามความหมายของนักวิชาการสรุปได้ว่า บรรยาภาศองค์กร หมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์กร ที่บุคคลในองค์กรรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้บรรยาภาศองค์กรยังเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์กรอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

นักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

กอร์ดอน และ คณะ (Gordon et al, 1990, p. 621) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร มีขึ้นเพื่อทำให้สมาชิกในองค์กรรู้ว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2005, p. 394) สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กรที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะขององค์กรนั้น ๆ

สมยศ นาวิการ (Naweekarn. 1995, p. 92) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า คือ สิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อให้สมาชิกขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างไม่เป็นเป็นทางการและไม่มี

ลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน แต่สมาชิกขององค์กรสามารถรับรู้และปฏิบัติตามได้

สุพานี สฤณวานิช (Saritwanitch, 2002, p. 58) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่เป็นแนวทางในการทำงานอันเกิดจากการมองเห็น การรับรู้ในสัญลักษณ์ พิธีกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

จากการศึกษานิยามและความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานของสมาชิกองค์กร อันเกิดจากการเรียนรู้ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน ขนบธรรมเนียม และประเพณีร่วมกัน เพื่อแสดงถึงอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่สมาชิกทุกคนต้องยึดถือเป็นแนวทางและปฏิบัติตามในฐานะสมาชิกขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมหวัง โอชาร์ส (Ocharot, 1999) วิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 249 คน พบว่าโดยรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งรายด้านและโดยรวม ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับชั้นยศ และตำแหน่งหน้าที่ มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านการรับรู้เชิงวิชาชีพ และการ

รับรู้ต่อระบบบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำและปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วไลพร เจริญพร (Charoenphorn, 2003) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน และระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการวิจัย ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

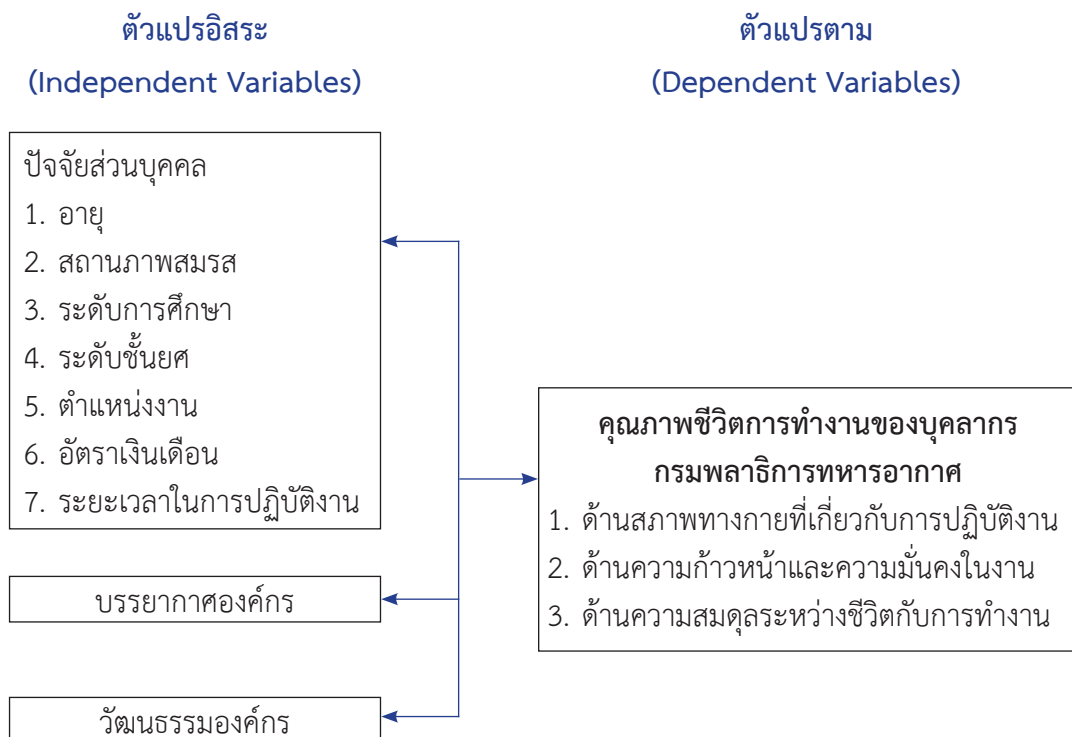
วเรศ ทยามันทรนันท์ (Thayamanthiranan, 2004) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภัทรวดี ตุลยลักษณ์ (2547) วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ

เหล่านักบิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการกองทัพอากาศ เหล่านักบินที่มีอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับชั้นยศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ จำนวน ทั้งหมด 445 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหาร ชั้นประทวนของกรมพลธิการทหารอากาศ จำนวน 211 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบเลือกตอบ (Check list) และ เติมข้อความ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร กรมพลธิการทหารอากาศ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดสอบความตรง (Validity) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบ แล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติและประมวลผล พร้อมทั้งจัดทำตาราง รายงานการวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test,

One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ อยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และอันดับ สุดท้าย คือ ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

2. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 140 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.4

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมา มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอันดับสุดท้ายคือ ปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

4. ระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับชั้นยศจ่าอากาศ จำนวน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา มีระดับชั้นยศ พันจ่าอากาศ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และอันดับสุดท้ายคือ นาวาอากาศ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

5. ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 172 คน คิดเป็น ร้อยละ 81.5 รองลงมา มีตำแหน่งงานหัวหน้า แผนก/ฝ่าย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

และอันดับสุดท้ายคือ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

6. อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และอันดับสุดท้ายคือ ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และอันดับสุดท้ายคือ ระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

เมื่อพิจารณาอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.58) ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.21 โดยกรมพลาธิการทหารอากาศ มีการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น มีค่าเฉลี่ย 4.35 มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา องค์กรต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ องค์กรใช้ข้อมูล เอกสาร ตัวเลขสถิติเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 อันดับสุดท้าย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 สมมติฐาน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร		
	r	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.72	0.00*	สูง
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.78	0.00*	สูง
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.45	0.00*	ต่ำ
รวม	0.75	0.00*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.75$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในทิศทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.45$) ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.72$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.78$)

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร		
	r	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.75	0.00*	สูง
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.73	0.00*	สูง
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.42	0.00*	ต่ำ
รวม	0.73	0.00*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.73$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในทิศทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.42$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.73$) ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.75$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศพบว่า บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$)

1.1 ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ในข้อ 4. องค์กรของท่านปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายทางจิตใจแก่บุคลากร ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.94$) ในด้านนี้ เนื่องจากสถานที่ทำงานคับแคบทำให้รู้สึกไม่เอื้อต่อการทำงาน

1.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในข้อ 6. องค์กรของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาผลงานและการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.91$) ในด้านนี้ เนื่องจาก ส่วนใหญ่มีความเห็นวาทะเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความสอดคล้องบริบทขององค์กร และคุณลักษณะของบุคลากร อีกทั้งหน่วยงานไม่เปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทราบ เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรับทราบ

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ในข้อ 12. หลังเลิกงาน หรือในวันหยุด ท่านสามารถพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ต้องการโดยไม่วิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ทำค้างไว้ ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.88$) ในด้านนี้ เนื่องจาก ปริมาณงานที่ทำอยู่มีมากเกินไป ทำให้ต้องเลิกงานมืดค่ำ อีกทั้งวิถีชีวิตการทำงานที่จะต้องพึ่งพายานพาหนะ ระยะเวลาในการเดินทาง การเดินทางไปทำงานที่ไม่สะดวก สภาพการจราจรที่ติดขัด ทำให้ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปทำงาน

2. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ของกรมพลธิการทหารอากาศ พบว่า บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) พบว่า ในข้อ 8. องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และการตัดสินใจ ซึ่งมีความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.90$) ในด้านนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมสำหรับบุคลากร มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาและหน้าที่ที่ชัดเจน บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศก็จะปฏิบัติงาน

ของตน รู้ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเท่านั้น การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) พบว่า ในข้อ 6. องค์กรใช้ข้อมูล เอกสาร ตัวเลขสถิติเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.02$) ในด้านนี้ อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานบางอย่าง การวิเคราะห์ทางสถิติ อาจทำไม่ได้

3. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ในภาพรวม บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{X} = 3.71$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ($\bar{X} = 3.57$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อาจจะได้รับงานที่มีความท้าทาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ชั่วโมงการทำงานและมีการอยู่กะเข้าเวรที่เพิ่มมากขึ้น

3.2 ในภาพรวม บุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 3.53$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพทางกายภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 3.00$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาที่สูงก็จะได้รับการปฏิบัติและมีการมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

3.3 ในภาพรวม บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ($\bar{X} = 3.33$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ($\bar{X} = 2.80$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศทุกคนทราบดีว่า นับแต่วันที่เข้ามาทำงานแล้วจะได้รับเงินเดือนตามอัตราที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งของตน และรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดรวมทั้งตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศถึงแม้จะรู้สึกพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันที่อาจจะน้อย แต่สามารถชดเชยด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

3.4 ในภาพรวม บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.44$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.22$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจาก บุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานมักจะมีคามคาดหวังต่อหน่วยงานในด้านต่าง ๆ สูง เช่น คาดหวังความก้าวหน้าและคาดหวังตำแหน่ง ประกอบกับมีการะหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานลักษณะเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ไม่มีความท้าทายในงาน ซึ่งต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย และเป็นผู้ที่เข้าทำงานใหม่ มีความคาดหวังในความก้าวหน้าน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมานานกว่า และมีการะค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบในชีวิตน้อยกว่า

4. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน น้อยที่สุด ($r = 0.42$) อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานภายในองค์กรมีความเชื่อมั่น และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รวมทั้งต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ

ผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้นเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. กรมพลาธิการทหารอากาศ ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงานโดยรอบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเสียงดัง รบกวน หรือมีเสียงรบกวนน้อยที่สุด และปรับปรุงทัศนียภาพให้น่าทำงานโดยการปรับปรุงห้องทำงานเป็นห้องกระจกเพื่อไม่ให้เกิดเสียงดังรบกวนการทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีห้องจัดเก็บเอกสารที่เหมาะสมแยกเอกสารออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา อีกทั้งต้องการให้บุคลากรช่วยกันรักษาความสะอาดให้มากขึ้น ควรมีมุมพักผ่อนให้กับบุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียดและนั่งพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานบางอย่าง เช่น เครื่องพิมพ์เอกสาร ปากกา กระดาษ เป็นต้น มีไม่เพียงพอ หรือขาดการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. กรมพลาธิการทหารอากาศ ควรมีการสนับสนุนให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารให้มีความหลากหลายและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาความจำเป็นและความสำคัญของการติดต่อสื่อสารเป็นรายเรื่องว่า สามารถประยุกต์ใช้สถิติในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

5. กรมพลาธิการทหารอากาศ ควรมีการมอบหมายและกระจายงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะของบุคลากรเพื่อไม่ให้ปริมาณงานหนักอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง โดยการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจนในการมอบหมายหมายงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. กรมพลาธิการทหารอากาศ การพัฒนาแนวทางด้านโครงสร้างองค์กร เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาเสนอและจัดทำแผนการเพิ่มอัตรากำลังพลของทหารอากาศให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและภารกิจของกองและสำนักต่าง ๆ ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดช่องว่างโอกาสความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาตามกองและสำนักต่าง ๆ ควรมีการจัดประชุมกลุ่มย่อย เช่น สภากาแฟ เพื่อเปิดการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานจากบุคลากรและผู้บังคับบัญชาของกองและสำนักในลักษณะไม่เป็นทางการ

7. ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายหลังการประเมิน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกต

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น

ความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในกองบังคับ เพื่อปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ

3. ควรศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ทหารเหล่าพลาธิการ

ของบุคลากรของกรมพลาธิการทหารอากาศ

REFERENCES

- Alderfer, C. P. (1969). **An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance.**
- Charoenphorn, W. (2003). **Quality of working life of shift workers at the operational level: a case study of Thai Wire and Cable Services Co., Ltd.,** Graduate School. Burapha University.
- Gilmer and Haller. (1971). **Industrial Psychology.** New York: McGraw – Hill.
- Gordon et al. (1990). **Management and Organizational Behavior.** Massachusetts: Allyn and Bacon: Needham Heights.
- Greenberg, J. (2005). **Managing behavior in organizations** London: Penguin.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B., & Snyderman, B. S. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons.
- Itthitheppana, R. (2008). **Relationship Between Organizational Atmosphere and Working Behavior of Private Company Employees in Bangkok,** Srinakharinwirot University.
- Jongwisan, R. (2011). **Human relations : human behavior in organizations.** Bangkok: Kasetsart University Press.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality.** New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1965). **Toward a theory of motive acquisition, American Psychologist.**
- Naweeakarn, S. (1995). **Organizational Behavior.** Bangkok: Dok Ya.
- Ocharot, S. (1999). **Quality of working life of professional nurses in police hospitals Headquarters of the Police Department.** graduate school Kasetsart University.
- Pratchayapruk, T. (2013). **Public Administration Terminology.** Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Saritwanitch, S. (2002). **Organizational culture : should be chosen accordingly. Business Administration Journal.**

Steers and Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw – Hill.

Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw – Hill.

Thayamanthiranan, W. (2004). ‘**Relationship between quality of working life and organizational commitment: a case study of Thai Airways Warehouse Operations Department, Thai Airways International Public Company Limited**’.

Tullayalack, P. (2004). **Quality of working life of civil servants of the Air Force, pilots**.

Wongsarot, S. (2016). **Work life of the personnel of the hospital administration mission group Klaeng, Klaeng District, Rayong Province**. Burapha University.

.....