



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์การมหาชน

Relations Between Organizational Climate and Employees's Quality of Working Life in Public Organizations

สุดปราโมทย์ วัฒนรัตน์

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากพนักงานองค์การมหาชนกลุ่ม 2 จำนวน 7 องค์การ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างกับพนักงานองค์การมหาชน องค์การละ 1 ท่าน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 7 คน

ผลการศึกษาพบว่า องค์การมหาชนมีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้พนักงานองค์การมหาชนที่มีอายุประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากผลการศึกษาพบปัญหา และอุปสรรค โดยเฉพาะประเด็นด้านแนวทางการบริหาร เช่น รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงรูปแบบการสื่อสารที่ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางขององค์การมหาชน จึงมีข้อเสนอแนะให้พัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวให้มีระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ

คำสำคัญ : องค์การมหาชน, พนักงานองค์การมหาชน, ปัจจัยส่วนบุคคล, บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน



Abstract

The objectives of this research were to ; (1) study a level of organizational climate and employees's quality of working life in public organizations; (2) examine their relation; and (3) analyze problematic obstacle and provide suggestions to develop the organizational climate and employees's quality of working life in public organizations. By means of mixed-methods research, data has been collected by a questionnaire given to public staff in public organizations (groups two) from seven organizations. Furthermore, semi-structured interview has been conducted with one staff from each organization, seven people in total.

The study found that overall climate in public organization is high-ranked, and the employees's quality of working life is at the middle rank in general. From this, organizational climate has positive relation with the quality of working life. Despite having experience and different marital status, the higher-aged staff share no difference in the quality of working life. Nevertheless, different income affects the quality significantly at the .05 level terms of statistical data. The study found that there are particular obstacles in administration procedure, such as ineffective human resource management model and communication style which is not corresponding to public organization way. The research thus contends that the organization climate and respectively better quality of working life in relevant should be developed at the high level.

Keywords : Public Organizations, Employee of Public Organizations, Personal factors, Organizational Climate, Quality of working life



บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสังคมและเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงไป การปกครองระบอบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น ส่งผลให้เกิดกระแสพัฒนาประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงาน ทำให้ทุกหน่วยทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจึงจะสามารถอยู่รอดได้ ทั้งนี้แนวคิดในการปฏิรูประบบราชการที่สำคัญเกิดขึ้นในสมัยนายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย และมีต่อเนื่องมาอีกหลายครั้ง อย่างไรก็ตามประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อน ทำให้ภาครัฐมีความจำเป็นต้องจัดการบริการที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการและการเรียกร้องของประชาชน โดยแนวคิดที่ถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อประยุกต์ใช้ คือ แนวคิดองค์การมหาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ โดยวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 คือ เป็นกลไกภาครัฐที่ให้บริการประชาชน มีอิสระในเชิงบริหาร ถูกกำหนดกรอบให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพในการจัดการสูง มีการทำงานคล้ายกับองค์การเอกชนที่สามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและให้ประสิทธิผลสูงสุด การส่งเสริมการให้บริการ หรืองานส่วนที่ภาคเอกชนยังไม่สนใจหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการ (พระราชบัญญัติองค์การมหาชน, 2542)

ในทางกลับกัน องค์การมหาชนจำนวนไม่น้อยที่ไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ เช่น ด้านโครงสร้างการบริหารภายใน การจัดบริการสาธารณะ รวมถึงการกำหนดบทบาทภารกิจที่เหมาะสม นำไปสู่ปัญหาด้านการบริหาร โดยเฉพาะประเด็นเรื่องค่าใช้จ่ายขององค์การมหาชน เห็นได้จากข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2551 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558) ที่กล่าวว่า องค์การมหาชนหลายแห่งมีแนวทางการดำเนินงานคล้ายคลึงกับส่วนราชการ แต่มีการใช้จ่ายในอัตราที่สูงและมีลักษณะไม่ประหยัด รัฐบาลควรพิจารณาทบทวนภารกิจผลการดำเนินงาน โครงสร้างองค์การ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ขององค์การ รวมทั้งอาจพิจารณายุบเลิกหน่วยงานซึ่งมีผลการดำเนินการที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่าอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ข้อจำกัดและปัญหาขององค์การมหาชน แสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่มีต่อระบบราชการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับความต้องการของประชาชน และยังมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการประสบปัญหาขององค์การมหาชนเองยังส่งผลโดยตรงกับทุกระดับในองค์การ ตั้งแต่การกำกับดูแลองค์การ ปัญหาการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ไปจนถึงด้านทรัพยากรบุคคลและค่าตอบแทน (สำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎร, 2558) ซึ่งในระดับบุคคลนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรย่อมเกิดปัญหาหากประเด็นปัญหาระดับองค์การไม่ได้รับการแก้ไข สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิจัยหลายท่านที่กล่าวว่า ปัญหาเหล่านั้นเกิดจากปัจจัยที่เรียกโดยรวมว่า “บรรยากาศขององค์การ” (Litwin & Stringer, 1968; Steers & Porter, 1979; Brown & Moberg, 1980)

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถเป็นได้ทั้งอุปสรรคและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์การสามารถบ่งชี้และทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้นในองค์การได้ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การเข้าสู่ชีวิตการทำงานของมนุษย์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะสามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์การได้ โดยการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชนต่อไป ทั้งยังสอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข มีคุณภาพชีวิตและรายได้ที่ดีขึ้น สู่การเป็นประเทศที่พัฒนา สร้างสังคมที่มั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม นำประเทศสู่การแข่งขันท่ามกลางระบบเศรษฐกิจในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน

สมมติฐานในงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การมหาชนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินการวิจัย โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพ (Mixed Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นพนักงานองค์การมหาชนในกลุ่มที่ 2 ตามการแบ่งประเภทองค์การมหาชน จำนวน 19 แห่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานทั้งหมดโดยการคำนวณจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และได้รับความอนุเคราะห์จากองค์การมหาชนทั้งสิ้น 7 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณ 400 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 353 ชุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นพนักงานองค์การมหาชนกลุ่ม 2 ใช้การคัดเลือกตัวอย่างแบบไม่อิงทฤษฎีความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 1 ท่าน ต่อ 1 องค์การ และเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยไม่ระบุตำแหน่งงานในองค์การ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากองค์การมหาชนทั้งหมด 7 องค์การ มีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 7 คน

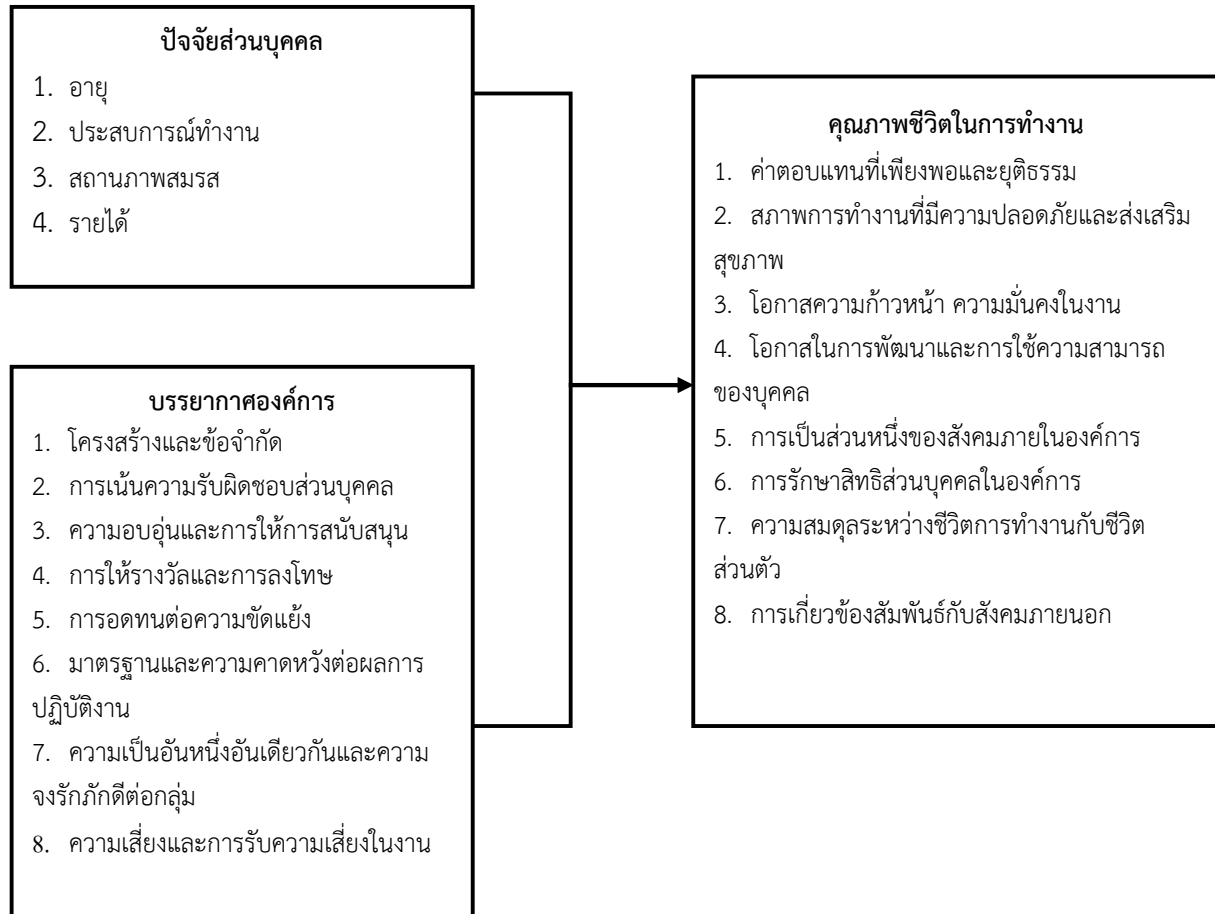
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ ความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) วิเคราะห์บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้แก่ สร้างความเชื่อถือได้ (Credibility) โดยวิเคราะห์ข้อมูลรวมกับผู้ช่วยวิจัย 3 ท่าน ในการถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียง เพื่อให้ได้แนวทางและข้อมูลที่ถูกต้องในการทำวิจัยร่วมกับวิธีการตรวจสอบโดยสมาชิก (Member Checking) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง โดยทั้งนี้หลังจากที่คณะผู้วิจัยทำการถอดเทปเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงส่งผลให้แก่ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความถูกต้องในการถ่ายทอดความคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยศึกษาอย่างละเอียด จับใจความหลัก จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละประเภท พิจารณาเชื่อมโยงความเหมือน ความแตกต่าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อค้นพบทั้งหมดในรูปแบบพรรณนา



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน

พนักงานองค์การมหาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.8) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 31.4) โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพ

โสด (ร้อยละ 63.2) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 46.7) ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 45.6) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความใกล้เคียงกัน โดยส่วนใหญ่มากกว่า 35,000 บาท (ร้อยละ 25.8) (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การมหาชน

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	218	61.8
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	111	31.4
สถานภาพ	โสด	223	63.2
การศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	165	46.7
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	161	45.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	มากกว่า 35,000 บาท	91	25.8



1.2 องค์การมหาชนมีระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างและข้อจำกัด ด้านการเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ต่างอยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) และด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.31$) (ตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ขององค์การมหาชน

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างและข้อจำกัด	3.44	.755	สูง
การเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล	3.79	.849	สูง
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.52	.860	สูง
การให้รางวัลและการลงโทษ	3.36	.778	ปานกลาง
การอดทนต่อความขัดแย้ง	3.31	.813	ปานกลาง
มาตรฐานและความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน	3.38	.795	ปานกลาง
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.57	.886	สูง
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.40	.777	ปานกลาง
รวม	3.47	.692	สูง

1.3 พนักงานองค์การมหาชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์การ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมภายนอก นอกจากนั้นอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยที่ด้าน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายใน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.01$) (ตารางที่ 1.3)

ตารางที่ 1.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขององค์การมหาชน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.01	.944	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.59	.823	สูง
โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน	3.14	.903	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.40	.787	ปานกลาง
การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์การ	3.87	.908	สูง
การรักษาสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ	3.32	.775	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.28	.960	ปานกลาง
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	3.48	.854	สูง
รวม	3.38	.682	ปานกลาง

1.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ด้วยวิธี

การทดสอบของ LSD พบว่า พนักงานองค์การมหาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท, 30,000-35,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ตารางที่ 1.4)



ตารางที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ (POST HOC) ของรายได้ของพนักงานองค์การมหาชน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายได้	Mean	S.D.	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.93	.828	-	-0.496*	-0.433*	-0.590*	-0.364*	-0.555*
15,001 – 20,000 บาท	3.43	.642		-	0.063	0.093	0.132	0.059
20,001 – 25,000 บาท	3.36	.649			-	0.157	0.069	0.122
25,001 – 30,000 บาท	3.52	.667				-	0.225	0.035
30,001 – 35,000 บาท	3.29	.726					-	0.191
มากกว่า 35,000 บาท	3.48	.635						-

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .881$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การจำแนกรายด้าน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-Value	ระดับ
โครงสร้างและข้อจำกัด	.723	.000	สูง
การเน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล	.658	.000	ปานกลาง
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	.767	.000	สูง
การให้รางวัลและการลงโทษ	.801	.000	สูง
การอดทนต่อความขัดแย้ง	.770	.000	สูง
มาตรฐานและความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน	.746	.000	สูง
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม	.805	.000	สูง
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	.721	.000	สูง
รวม	.881	.000	สูง

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน

3.1 จากการศึกษาเชิงคุณภาพ พนักงานองค์การมหาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบในเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ได้แก่ ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่เป็นมืออาชีพของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ปัญหาจากแนวทางการบริหาร และค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

3.2 พนักงานองค์การมหาชนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีประสิทธิภาพ เวลาการทำงานควรมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการควรปรับให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ กิจกรรมภายในองค์การควรผ่อนคลายลดความตึงเครียดในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน คล่องตัวและทันสมัย การมอบหมายงานควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และควรมีปริมาณที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในอาชีพต้องมีเกณฑ์และช่องทางที่ชัดเจน



สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การมหาชนส่วนใหญ่ที่มีช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แม้การศึกษาของ Nichols (1971) จะพบว่า บุคคลที่มีสถานภาพโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ง่ายกว่า แต่เนื่องจากพนักงานองค์การมหาชนที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น โสด สมรส หรือ อื่นๆ ต่างสามารถแบ่งเวลาให้สมดุลในชีวิตครอบครัวและการทำงานได้ ซึ่งไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับรายได้ที่แตกต่างกันเท่านั้นที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้มีความสำคัญ ซึ่งหากได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันจะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ ทั้งนี้การศึกษาเชิงคุณภาพยังพบว่า ความแตกต่างของรายได้ระหว่างองค์การมหาชนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พนักงาน พบว่า พนักงานมักกล่าวเปรียบเทียบกับรายได้ตนเองกับองค์การมหาชนอื่นว่ามีความแตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) และ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ที่ทำการศึกษ พบว่า บุคลากรที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 การศึกษาด้านบรรยากาศองค์การ พนักงานองค์การมหาชนแสดงความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) โดยบรรยากาศองค์การที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายด้าน อภิปรายได้ว่า

ด้านโครงสร้างและข้อจำกัดขององค์การมหาชนนั้นมีสายบังคับบัญชาสั้น ไม่ซับซ้อน รวมถึงการสื่อสารคล่องตัวกว่าระบบราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปังฉิมมา ธนสันติ (2543) และ ศักดา ศรีภูมิ (2552) พบว่า โครงสร้างบริหารขององค์การมหาชนมีแนวคิดในการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การ และสร้างบรรยากาศองค์การแบบประชาธิปไตย ดังนั้นโครงสร้างและข้อจำกัดขององค์การมหาชนจึงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$)

ด้านการเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล เนื่องจากองค์การมหาชนเป็นองค์การที่มีภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน พนักงานควรรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบต่อตามวัตถุประสงค์ของงาน ดังนั้นบรรยากาศองค์การด้านการเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลขององค์การมหาชนจึงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$)

ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนในองค์การมหาชนนั้น มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีความอบอุ่น ผู้บริหารไม่ถือตัว มีกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือและรับผิดชอบต่อร่วมกันและสร้างความผูกพันในองค์การ อีกทั้งจำนวนพนักงานมีจำนวนไม่มาก ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลกับความรู้สึกอบอุ่นและการสนับสนุน บรรยากาศองค์การด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$)

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษนั้นเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะประเมินผลการปฏิบัติตามระบอบอย่างมีความยุติธรรม แต่ทั้งนี้ผู้บริหารบางส่วนมาจากระบบราชการ ทักษะการทำงานยังไม่สอดคล้องกับแนวทางขององค์การมหาชน ดังนั้นบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษขององค์การมหาชนจึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการอดทนต่อความขัดแย้งในองค์การมหาชนมีรูปแบบความขัดแย้งจากหลายสาเหตุ ซึ่งองค์การมหาชนได้จัดการตามรูปแบบการจัดการความขัดแย้งต่างๆ เช่น การพูดคุยปรับทัศนคติ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น บรรยากาศองค์การด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ด้านมาตรฐานและความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน องค์การมหาชนใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในการช่วยให้พนักงานรับรู้มาตรฐานและความคาดหวังขององค์การ ทั้งนี้มาตรฐานและความคาดหวังยังสามารถสร้างทั้งความเครียด ความกดดัน แต่ก็สร้างความภาคภูมิใจในองค์การได้เช่นกัน บรรยากาศองค์การด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่มนั้น เนื่องจากองค์การมหาชนมีเป้าหมายและพันธกิจที่แตกต่างไปจากองค์การรูปแบบอื่น ประกอบกับจำนวนพนักงานมีไม่มาก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญ เหตุการณ์หรือกิจกรรมต่างๆ จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนช่วยเหลือหลอมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การอีกด้วย ดังนั้นบรรยากาศองค์การด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$)

ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน องค์การมหาชนมีทั้งความเสี่ยงส่วนบุคคล และความเสี่ยงในงานอันเนื่องมาจากลักษณะงานที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง จึงทำให้มีความเสี่ยงกว่าองค์การอื่นๆ ดังนั้นการจัดการความเสี่ยงจำเป็นต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย ติดตามผลเป็นระยะๆ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ บรรยากาศองค์การด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งทั้งหมดสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ผลการศึกษากลับมาในทิศทางเดียวกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 การศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานองค์การมหาชนแสดงความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยการศึกษาประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายด้าน อภิปรายได้ว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากองค์การมหาชนยังมีค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงทัดเทียมกับองค์การลักษณะเดียวกัน หรือเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556) และ



ภริดา ชัยรัตน์ (2554) ซึ่งพบว่า การกำหนดวิธีการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ยังมีความคล้ายคลึงกับราชการและรัฐวิสาหกิจอยู่ ซึ่งอิงตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.ร. จึงทำให้ความอิสระลดลง และยังถูกแทรกแซงจากการเมืองได้ง่าย ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพขององค์กรมหาชน มีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การตามที่กฎหมายกำหนดอย่างชัดเจน รวมถึงระบบรักษาความปลอดภัย ซึ่งพนักงานบางส่วนกล่าวว่า องค์กรมหาชนมีระบบความปลอดภัยค่อนข้างดี เนื่องจากหลายสถานที่อยู่ในศูนย์ราชการ ซึ่งมีระบบความปลอดภัยและระบบเตือนภัยต่างๆ ของศูนย์อยู่แล้ว ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$)

ด้านโอกาสความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548) และอัญชลี มั่นตระกูล (2556) ที่ศึกษาพบว่า โอกาสที่ตนเองจะก้าวหน้าหรือได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้น้อย หากผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนและประเมินผลงานหรือพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล องค์กรมหาชนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหาร ตลอดจนมีการกระจายงานอย่างเหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนา สร้างความผูกพันในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ยังไม่มีรางวัลผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม พนักงานจึงไม่เห็นความสำคัญในจุดนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ซึ่งผลการศึกษาออกมาในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) อาจเป็นเพราะความเป็นกันเองของผู้บริหาร รูปแบบการทำงานเป็นทีม กิจกรรมภายในองค์กร รวมถึงสถานที่ทำงานและจำนวนพนักงาน มีรูปแบบการดำเนินการที่ดี จึงเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีขนาดเล็กและจำนวนพนักงานค่อนข้างน้อย แต่ทุกคนก็จะภูมิใจเพราะได้ทำหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามจุดประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ซึ่งผลการศึกษาออกมาในทิศทางเดียวกันว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันบ่อย เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเพื่อการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

ด้านการรักษาสีส่วนบุคคลในองค์กร ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) โดยองค์กรมหาชนนั้น ให้ความสำคัญกับ

สิทธิส่วนบุคคลในประเด็นเรื่องระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน อีกทั้งพนักงานรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน และให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เนื่องจาก ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นความรู้สึกที่เกิดจาก 2 ปัจจัย คือ ความรู้สึกที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ดังนั้นงานในองค์กรจะต้องไม่ทำให้พนักงานรู้สึกห่างเหินกับครอบครัว โดยต้องมีความเหมาะสมของเวลาพักผ่อนส่วนตัว โดยความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการขององค์กรและการบริหารจัดการชีวิตของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ซึ่งพบว่า หากพนักงานมีความสามารถในการวางแผนชีวิต สามารถแยกแยะหน้าที่การทำงานและครอบครัว มีความสมดุลกัน จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก เป็นการส่งมอบคุณค่าสู่สังคม ก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ภารกิจขององค์กรมหาชนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในหลายบริบท ซึ่งการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอกไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการดำเนินงานกับหน่วยงานภายนอก หรือการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ ล้วนมีผลที่ตามมา คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากองค์กรทำประโยชน์และมีผลกับสังคมในวงกว้าง ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งนั้น เมื่อประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ความภูมิใจที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองเช่นกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$)

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .881$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) จุฑาภาติ กลิ่นเฟื่อง (2543) อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) และ พับปลิง ใจคอดี (2552) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 การศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรมหาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบในเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ที่มี



ความเชื่อมโยงกัน ได้แก่ ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่เป็นมืออาชีพของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ปัญหาจากแนวทางการบริหาร และค่าตอบแทนไม่เหมาะสม โดยเฉพาะประเด็นปัญหาจากแนวทางการบริหาร เห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวถึง 19 ครั้ง ซึ่งพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังไม่มีประสิทธิภาพ การบริหารค่าตอบแทนและปริมาณพนักงานที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน รูปแบบการกระจายงาน รวมถึงรูปแบบการสื่อสารและกฎระเบียบต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางขององค์การมหาชน ดูได้จากการให้กฎระเบียบที่อิงระบบราชการมากเกินไป ทำให้ระบบการทำงานล่าช้าไม่สะท้อนความเป็นองค์การมหาชนที่แท้จริง ทั้งนี้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาจากแนวทางการบริหาร เนื่องจากเกณฑ์ที่ใช้ทำงานให้พนักงานมุ่งทำงานของตนเองเกินไป จนขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ปัญหาเรื่องความสามัคคีในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าบรรยากาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานบางด้านยังอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ คือควรส่งเสริมบรรยากาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านดังกล่าวให้มีระดับที่สูงขึ้น รวมถึงพัฒนาการให้บริการขององค์การมหาชนให้มีรูปแบบที่ทันสมัยและมีความเป็นเอกชนมากขึ้น ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การอย่างแท้จริง เพื่อรองรับและสนองต่อนโยบายของรัฐบาล

งานวิจัยชิ้นนี้ยังหาคำตอบได้ไม่ชัดเจนว่าปัจจัยหรือตัวแปรใดที่ควรทำการวิจัยต่อ ดังนั้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาในองค์การมหาชนกลุ่มอื่น และควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันในองค์การ อัตราการลาออกจากงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน**ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัจฉิมา ธนสันติ. (2543). **การแปรรูปสู่องค์กรมหาชน : ศึกษากรณีกรมทรัพย์สินทางปัญญา**. ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542. **ราชกิจจานุเบกษา**. 116, 9ก (24 กุมภาพันธ์ 2542): 5-17.
- พิภพลึง ใจคอดี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน**ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติ ชัยรัตน์. (2554). **การศึกษาเปรียบเทียบความเป็นอิสระกับผลการดำเนินงานระหว่างองค์การมหาชนกับกรมในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศักดิ์ดา ศรีภูมิ. (2552). **ระบบบริหารบุคคลขององค์การมหาชน : ศึกษากรณีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). **อิทธิพลของบรรยากาองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). **วาระปฏิรูปพิเศษ 7 : การปฏิรูปองค์การมหาชน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.



- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Brown, W. and Moberg, D. (1980). **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Harvard University.
- Nichols. (1971). Job Satisfaction and Nurses Intentions to Remain with or to Live an Organization. **Nursing Research**. 20: 840-845.
- Steers, R. M. and Porter, L. C. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.