

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด

The relationship between organizational climate and quality of work life
of employee of Mittraphap Feed Mill Co.,Ltd.

หยุนเฮา เฮ¹ ชินมโสธร์ วิสิฐนิกิจา²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยประชากรในการศึกษาคือ พนักงานในกลุ่มบริษัทมิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด เลือตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับบรรยากาศองค์การและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษา องค์การควรเพิ่มระดับบรรยากาศองค์การของพนักงาน โดยการปรับโครงสร้างและระบบค่าตอบแทนขององค์การให้เหมาะสม มีการจัดกระบวนการขั้นตอนการทำงานและอำนาจในการตัดสินใจของพนักงานให้ชัดเจน มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับภายในองค์การ และมีการจูงใจพนักงาน ด้วยการให้รางวัล เช่น การมอบรางวัลให้กับพนักงานที่ทำผลงานได้ดี มีความประพฤติดี เป็นต้น

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน

Abstract

The objectives of this investigation were to study the relationship between organizational climate and quality of work life of employee of Mittraphap Feed Mill Co.,Ltd. This study used questionnaire as the tool for collected data from 160 employees of Mittraphap Feed Mill Co.,Ltd. The result of this study indicated that quality of work life of employees was in medium level and positively correlated with organizational climate analysis at statistical significant level of .05. Moreover, this study indicated that personal factors in term of education level and salary relate to quality of work life of employee. Based on the results from this study, it is suggested that in order to increase level of employee's organizational climate, the organizational structure and remuneration system should be improved. The organization should allocate appropriate workflow, authorization and career path. The organization should encourage

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² อาจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

employees' development and stimulate employees to have more participation and arrange relationship activities. Moreover, reward for good employee in order to increase motivation.

Keywords: organizational climate, quality of work life, employee

ความเป็นมาของปัญหา

อุตสาหกรรมเลี้ยงสัตว์จัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ดังนั้นอุตสาหกรรมอาหารสัตว์จึงกลายเป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญเช่นกัน จากข้อมูลของ Euromonitor International ปี 2557 ระบุว่า แม้ว่าเศรษฐกิจโลกในปี 2556 จะอยู่ในช่วงถดถอย อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ทั่วโลกก็ยังมีอัตราการเติบโต 4% ซึ่งเท่ากับอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภูมิภาคเอเชียยังมีพื้นฐานการผลิตและบริโภคที่แข็งแกร่ง และในปัจจุบันแนวโน้มความต้องการอาหารสัตว์มีเพิ่มมากขึ้น เพราะแนวโน้มจำนวนประชากรโลกเพิ่มสูงขึ้นและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศจีนและอินเดียที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้ความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์เติบโตอย่างรวดเร็ว จากแนวโน้มข้อมูลดังกล่าว จึงทำให้มีผู้ประกอบการมั่นใจและมีความสนใจที่จะลงทุนในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์มากขึ้น แต่ในเชิงธุรกิจ เมื่อมีบริษัทลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารสัตว์มากขึ้น การแข่งขันในตลาดย่อมสูงขึ้นตาม บริษัทจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจอยู่เสมอ รวมไปถึงการการวิจัยสูตรอาหารสัตว์ใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา เพื่อรักษายอดขายการจำหน่ายไว้ให้ได้มากที่สุด (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2557)

บริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตอาหารสัตว์มากกว่า 27 ปี และยังมีบริษัทในเครือซึ่งเป็นอีกหนึ่งกลุ่มบริษัทที่กำลังแข่งขันอยู่ในตลาดอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ขณะนี้ และด้วยยอดผลิต

อาหารสัตว์ของบริษัทที่สูงขึ้น ซึ่งในขณะนี้มียอดผลิตสูงถึง 10,000 ตัน/เดือน และมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นอีกในอนาคต สภาพการทำงานภายในองค์กรจึงมีแรงกดดันเพิ่มมากขึ้น พนักงานต้องใช้เวลาไปกับการทำงานมากตามยอดขายที่โตขึ้น เวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่น ๆ น้อยลง ทำให้สมดุลชีวิตของพนักงานเริ่มลดลง พนักงานเกิดความเครียดและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญขององค์กรที่จะต้องปรับปรุง เพราะการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความจงรักภักดีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมไปถึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย (Walton, 1975; ฅัญฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551)

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร ถ้าหากว่าองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด ทศนคติและพฤติกรรมต่างๆของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึที่ดี ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งแน่นอนว่าย่อมหมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Newstrom, 2007; เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530)

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้พนักงานในกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด มีบรรยากาศการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขลดความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด ผู้ศึกษาได้แยกวิธีดำเนินการศึกษาออกเป็นประเด็นย่อยดังนี้

ประเภทของการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงาน ในกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด จำนวน 250 คน (ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2559)

สามารถคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน .05 จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 154 ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคำนวณ 160 ตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยการกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด ตามจำนวนที่กำหนดไว้แล้วให้พนักงานของแต่ละบริษัทเป็นผู้ทำแบบสอบถามด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ การใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดย การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายและรับกลับคืนมาด้วยตนเอง มาดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One-

way ANOVA), Least Significant Difference (LSD), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 33-44 ปี อายุงานประมาณ 2-3 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท สถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) เมื่อพิจารณาทางด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ($\bar{x}=3.35$) ความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x}=3.34$) ความขัดแย้ง ($\bar{x}=3.25$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.23$) ความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.20$) โครงสร้าง ($\bar{x}=3.19$) และการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{x}=3.06$)

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.14$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นทางด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{x}=3.29$) การบูรณาการทางสังคมในองค์การ ($\bar{x}=3.28$) การมีประชาธิปไตยในองค์การ ($\bar{x}=3.27$) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=3.16$) โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{x}=3.11$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x}=3.10$) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ($\bar{x}=3.07$) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}=2.87$)

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
เพศ	.631	-
อายุ	.142	-
อายุงาน	.312	-
ระดับการศึกษา	.012*	✓
รายได้ต่อเดือน	.000*	✓
สถานภาพสมรส	.924	-

หมายเหตุ:

✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

- หมายถึง ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทิศทางบวก พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r=0.744$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ($r=0.673$) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($r=0.718$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($r=0.633$) ด้านความขัดแย้ง ($r=0.669$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r=0.630$) มีระดับความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($r=0.594$) และด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ($r=0.524$) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้าง	0.673**	ค่อนข้างสูง
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.718**	ค่อนข้างสูง
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.633**	ค่อนข้างสูง
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.594**	ปานกลาง
ด้านความขัดแย้ง	0.669**	ค่อนข้างสูง
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.630**	ค่อนข้างสูง
ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	0.524**	ปานกลาง

หมายเหตุ:

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้ตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์การรายข้อเป็นตัวทำนาย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า การที่องค์การมีการกำหนดผู้มีอำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน การมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และการที่องค์การมีเป้าหมายที่จะต้องการเป็นผู้นำในการผลิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อให้ตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์การรายด้านเป็นตัวทำนาย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีสมการคือ $QWL = 0.719 + 0.156(CL1) + 0.221(CL2) + 0.149(CL3) + 0.142(CL4) + 0.139(CL5) + 0.141(CL6) - 0.185(CL7)$ พบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (CL2) (Sig.=.014) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (CL3) (Sig.=.037) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (CL4)

(Sig.=.029) และด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (CL7) (Sig.=.007) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อให้ตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์การรายด้านเป็นตัวทำนาย

บรรยากาศองค์การ	Unstd.Co.		Std.Co.	t	Sig.	ผลการทดลอง
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.719	.170		4.221	.000*	
ด้านโครงสร้าง	.156	.083	.189	1.884	.062	-
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	.221	.089	.260	2.490	.014*	✓
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.149	.071	.160	2.100	.037*	✓
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	.142	.064	.171	2.206	.029*	✓
ด้านความขัดแย้ง	.139	.072	.173	1.929	.056	-
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.141	.076	.177	1.850	.066	-
ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	-.185	.068	-.250	-2.719	.007*	✓

หมายเหตุ:

✓ หมายถึง มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

- หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิปรายผล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่

ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับสูงซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้นในด้านต่างๆ เช่น การมีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงานเป็นต้น และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าปัจจัยด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาที่พบว่าภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานในอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ธิดาวลัย ปดิมคิด (2551) และพรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) ที่พบว่าระดับบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) จิตสุดา มงคลวัจน์ (2549) ธิดาวลัย ปดิมคิด (2551) และพรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตสุดา มงคลวัจน์ (2549) ธิดาวลัย ปดิมคิด (2551) ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) พงศพิงษ์ ศิริสาคร (2550) พรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) อุทัย บัตรนนท์ (2556) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในทิศทางบวก

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ทางสังคม การบูรณาการทางสังคมในองค์การ การมีประชาธิปไตย ในองค์การ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการให้รางวัลและ

การลงโทษ และด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างขององค์กร เช่น มีการปรับโครงสร้างเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานให้มีความเหมาะสม มีการจัดกระบวนการขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจนรวมถึงการกำหนดอำนาจในการตัดสินใจของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และยังมีกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างชัดเจน เป็นต้น

2. ด้านด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงฝีมือหรือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างจริงจัง จัดตั้งหน่วยงาน HRD (Human Resource Development) เพื่อดูแลการพัฒนาและการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน รวมไปถึงอาจมีการสลับตำแหน่งงานเพื่อเพิ่มความสามารถด้านอื่นๆ แก่พนักงาน

3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้บริหารองค์กรควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อดูแลความปลอดภัยของพนักงานรวมถึงอุปกรณ์

ป้องกันต่างๆ ภายในองค์กร ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด

4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารองค์กรควรคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน โดยเฉพาะการให้รางวัล เช่น การมอบรางวัลให้กับพนักงานที่ทำผลงานได้ดี มีความประพฤติดี หรือรางวัลสำหรับพนักงานที่ร่วมงานกับบริษัทเป็นเวลานาน เป็นต้น รวมไปถึงการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสม เพื่อเป็นการดูแลบริหารจัดการพนักงานในองค์กร

5. ด้านการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆ ระดับภายในองค์กร เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี จัดกิจกรรมนอกสถานที่โดยการนำพนักงานไปทำกิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility) เพื่อปลูกจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีมีจิตสาธารณะ ทำประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดรูปแบบหรือรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างความชัดเจน โปร่งใส และเที่ยงตรงยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจได้เกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ผู้ศึกษาอาจมีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมรูปแบบการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหาร สัตว์ จำกัด ให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค่าปลีกและการตลาด จำกัด* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิตพอยน์ จำกัด* (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพรัตน์ รุจนกานต์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พฤติพงษ์ ศิริสาคร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน* (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). *วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย บัตรนนท์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (2557). *ธุรกิจอาหารสัตว์ไทย ครองรองแชมป์ตลาดโลก*. สืบค้น 1 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000029946>.

Newstrom, J. W. and K. Davis. (2007). *Organizational behavior: human behavior at work*. 12th edition. Boston: McGraw-Hill.

Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In L. E. Davis, and A. B. Chermis. (eds.). *The Quality of Working Life*. (88-97). New York: The Free Press.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. Newyork: Harper and Row Publication.