

วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORKING ENVIRONMENT AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN SAMUT SAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง^{1*}
KRIENGSAK SANGSAWNG^{1*}

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ผลทางสถิติแบบ Multiple Hierarchy Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 160 คน มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 131 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 186 คน มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 123 คน มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการประจำ จำนวน 114 คน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 154 คน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($r = .943$) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ ($r = .733^{**}$) โดยตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ $R^2 = 0.840$, $R^2_{Adjusted} = 0.830$, $Sr^2 = 3.340$, $F = 23.52$, $p < 0.001$ และสภาพแวดล้อมการทำงานองค์การ ($R^2 = 0.807$, $R^2_{adjusted} = 0.651$, $F = 465.3$, $p < 0.001$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ; สภาพแวดล้อมการทำงาน ; คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ; องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์, Instructor of the Curriculum of Bachelor of Public Administration, Faculty of Business Administration and Public Administration.

* Corresponding Author, Email: s.kriengsak09@gmail.com

Received: Nov 28, 2022, Revised: May 3, 2023, Accepted: May 6, 2023

ABSTRACT

The purposes of this research aim to: 1) examine quality of work life of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization (PAO); 2) study the relationship between organizational culture and quality of work life of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization (PAO); and 3) find out the relationship between working environment and quality of work life of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization (PAO). A quantitative research consists of 357 people using Krejcie and Morgan formula. An instrument is a questionnaire for collect data and the statistics analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and using Multiple Hierarchy Regression Analysis. The findings indicate that:

1. personal data of respondents; the most of them were 160 males, age between 31-40 years of 131 people, educational level of bachelor degree of 185 people, income per month between 20,001-25,000 baht of 123 people, government official of 114 people, and duration of work between 5-10 years of 154 people, respectively.

2. comparison of organizational culture and working environment that divide by personal data find that overall is no different, except gender, educational level and income per month are different at statistically significance level of .05.

3. relationship of organizational culture and working environment affecting quality of work life in participatory culture ($r = .943$) and physical working environment ($r = .733^{**}$) are related to quality of work life of personnel. The predictive variables include organizational culture $R^2 = 0.840$, $R^2_{Adjusted} = 0.830$, $Sr^2 = 3.340$, $F = 23.52$, $p < 0.001$ and organizational working environment ($R^2 = 0.807$, $R^2_{adjusted} = 0.651$, $F = 465.3$, $p < 0.001$), respectively.

Keywords: Organizational Culture ; Working Environment ; Quality Of Work Life Of Personnel ; Samut Sakhon Provincial Administrative Organization (PAO)

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ สภาพแวดล้อมของโลก โดยองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือต้องยึดองค์ประกอบ 6M's คือ คน เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร วิธีการบริหารจัดการและการตลาด แต่เมื่อพิจารณาจากทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “คน” นั่นเอง เนื่องจากคนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดแม้องค์การใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัยมีวิธีการที่รวดเร็วรวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์การนั้นไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ (พิระพงษ์

วรภัทร์ธีระกุล, 2565) วัฒนธรรมไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะการอยู่ร่วมกันในสังคมทั่วไปเท่านั้น แต่จะพบว่า ในองค์การต่างๆ มีปรากฏการณ์ในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกัน ในมิติหนึ่งวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อการช่วยจัด ระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางเรื่องของกลุ่มบุคคลในสังคมหนึ่งๆ ดังที่ (ชนะพัฒน์ วิริต, 2565) กล่าวว่า การศึกษาองค์การในมุมมองเชิงวัฒนธรรมว่าองค์การเป็นชุมชนเล็กๆ ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อธรรมเนียมและบรรทัดฐานที่ทำหน้าที่ยึดโยงสมาชิก องค์การเข้าด้วยกัน และจะค่อยๆ พัฒนาขึ้นอย่างช้าๆ ดังนั้น การศึกษาองค์การในแง่มุมมองวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพราะ ช่วยเสริมแนวทางการศึกษาองค์การในอดีตให้มีมุมมองหลากหลาย และช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ ในองค์การได้อย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น (ศิริภาณี เมฆลอย, 2565) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน

และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง (โกวิท พวงงาม, 2558) ดังนั้นในทุกวันนี้จะเห็นได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองหลายแห่งสิ่งสำคัญที่สุดคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญบุคลากรดังกล่าวเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กร เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในที่สุด (นิวัฒน์ รุ่งสร้อย, 2564)

จากสภาพปัญหาสถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จากการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัญหาภายในองค์กรและปัญหาภายนอกองค์กรที่มีความซับซ้อนซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ เช่น ผู้บริหารและพนักงาน ขาดความรู้ความสามารถ การมีรายได้ไม่เพียงพอในการบริหารงานตลอดจนประชาชนขาดความเข้าใจ ขาดการมีส่วนร่วมตลอดจนการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเป็นต้น เพื่อให้ผู้มาใช้บริการเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ (พิรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, 2563) ดังนั้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงานถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมตอบสนองคนทำงานก็จะสามารถให้การทำงานได้อย่างปกติสุขมีประสิทธิภาพตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งบั่นทอนสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการพิจารณาความดีความชอบการแต่งตั้งโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านความภูมิใจและความสบายใจในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาตามมา (พภัศสรณ์ วรรณฤทธิ์ ธิระกุล, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” นำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการบริหารจัดการ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้กับบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการดำเนินงานขององค์กรมีการนำหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเพื่อไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดสู่ความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยสามารถนำเสนออธิบายตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 357 คน คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยของเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด จำนวน 357 คน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน โดยการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยการนำ แบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 30 ชุด ได้ค่า α - Coefficient เท่ากับ 0.859 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูล จำนวน 5 คน โดยผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกัน จากนั้นทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 357 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที่ (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) วิเคราะห์เชิงซ้อนด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 357 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการประจำ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปว่า

2.1) วัฒนธรรมองค์การในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

2.2) สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครพบว่า ด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.52$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.10$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.08$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.06$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.98$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.76$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และ

ทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) โดยนำเสนอตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

N = 357

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	.100	.145	.086	.105	.124	.211
2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ	.086	.145	.207	.131	.251	.010*
3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	.025*	.106	.212	.158	.129	.031*
สภาพแวดล้อมการทำงาน						
1. ด้านกายภาพ	.280	.316	.313	.203	.193	.201
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.066	.121	.321	.101	.101	.082
3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	.031*	.126	.118	.203	.309	.012*
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร						
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	.226	.333	.027*	.015*	.120	.096
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.005*	.202	.201	.200	.421	.116
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.219	.107	.304	.056	.092	.320
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.020*	.135	.709	.118	.072	.104
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	.107	.103	.104	.121	.099	.205
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.110	.211	.079	.331	.302	.102
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.220	.236	.085	.082	.228	.101

*P<.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานใน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานและด้านวัฒนธรรมแบบราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานยกเว้น ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ในด้านวัฒนธรรมแบบราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานยกเว้น ด้านกายภาพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยนำเสนอได้ในตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

โมเดลวิเคราะห์	วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	สัมประสิทธิ์ถดถอย (Coefficient)		R ²	R ² _{adj}	Sr ²	R ² Change
		B	β				
โมเดลที่ 1	1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	0.740	0.700	0.780	0.780	0.270	0.680
	2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ	0.250	0.240	0.830	0.830	0.260	0.050
	3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	0.120	0.100	0.840	0.830	0.250	0.020

(R² = 0.840, R²_{Adjusted} = 0.830, Sr² = 3.340, F = 23.52, p < 0.001)

จากตารางที่ 2. ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (R² = 0.84, R²_{Adjusted} = 0.83, Sr² = 3.34, F = 23.52, p < 0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R² = 0.78, R²_{Adjusted} = 0.78; B = 0.70, 95%CI = 37.6-39.2, β = 0.70, p < 0.001)

2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R² = 0.83, R²_{Adjusted} = 0.83, R²changed = 0.04; B = -0.25, 95%CI = 42.3-43.8, β = -0.24, p < 0.001)

3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R² = 0.84, R²_{Adjusted} = 0.83, R²changed = 0.01; B = 0.12, 95%CI = 29.3-30.7, β = 0.10, p < 0.001)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

โมเดลวิเคราะห์	สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	สัมประสิทธิ์ถดถอย (Coefficient)		R ²	R ² _{adj}	Sr ²	R ² Change
		B	β				
โมเดลที่ 2	1. ด้านกายภาพ	0.404	0.462	0.735	0.540	4.332	0.540
	2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.623	0.193	0.760	0.578	4.154	0.038
	3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	0.520	0.293	0.771	0.594	4.081	0.016

(R² = 0.807, R²_{adjusted} = 0.651, F = 465.3, p < 0.001)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (R² = 0.807, R²_{adjusted} = 0.651, F = 465.3, p < 0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ด้านกายภาพ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R² = 0.735, R²_{Adjusted} = 0.540, B = 0.404, 95%CI = 0.325-0.487, β = 0.462, p < 0.001)

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R² = 0.760, R²_{Adjusted} = 0.578, R²changed = 0.038; B = 2.623, 95%CI = 1.653-3.594, β = 0.193, p < 0.001)

3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.771$, $R^2_{Adjusted} = 0.594$, $R^2_{changed} = 0.016$; $B = 0.520$, $95\%CI = 0.352-0.687$, $\beta = 0.293$, $p < 0.000$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยประเด็นที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปว่าวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.10$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิวัฒน์ รังสร้อย (2564) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $Sr^2 = 3.34$, $F = 23.52$, $p < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัทธ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2564) ศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ โดยมีค่า ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $Sr^2 = 3.34$, $F = 23.52$, $p < 0.001$) อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริมาณี เมฆลอย (2565) ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ผลการพบว่า การบริหารจัดการองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงาน ($r = .943$) และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($r = .856$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $Sr^2 = 5.34$, $F = 28.52$, $p < 0.001$) พร้อมทั้ง ผลงานวิจัยของ

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยสรุปว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ($R^2 = 0.807$, $R^2_{adjusted} = 0.651$, $F = 465.3$, $p < 0.001$) โดยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีระพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในภาพรวมมีความสำคัญต่อการบริหารตามหลักการบริหาร การจัดการของ McKinsey 7-S Framework ในองค์การปกครองท้องถิ่น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนะพัฒน์ วิริต (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ(SMEs) จากสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความเป็นไปได้ของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 78 และสอดคล้องกับการศึกษาของโดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ฐิติมา ไชยยะกุล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรชัย สิงห์ฤกษ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์การและ ความก้าวหน้าในงานอาชีพตามลำดับ

เรียนรู้ การฝึกอบรมและฝึกทักษะเน้น จะทำให้บุคลากรทำงาน กับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น

3) ความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรที่จะ สร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสมให้กับการทำงานและพฤติกรรม ของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ต้องมีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ นำกระบวนการ วิธีการหรือแนวทางการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดกับการมีส่วนร่วม สร้างความสุข และความพึง พอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนางองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป
2. ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ เสมอ เช่น การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรจะศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงลึกของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพใน การทำนายในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งการกำหนดตัวแปรใหม่ๆ มา ใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่อไป
- 2) ควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะ อาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัย ในครั้งนี้ ที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนด ทางเลือกใหม่ ที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ นำไปสู่ ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- [2] โกวิททย์ พวงงาม. (2558). *ประชาธิปไตยทางการคลังไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- [3] ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ จูติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 14-26.
- [4] ธนะพัฒน์ วิริต. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ(SMEs) จากสภาวะการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ของ ผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 458-473.
- [5] นิวัฒน์ รังสร้อย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. *วารสาร วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 288-301.
- [6] พลัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 15-31.
- [7] พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นนทบุรี. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 5(1), 109-121.
- [8] พีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2565). การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการ กระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(3), 809-822.



- [9] วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์.(2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 203-210.
- [10] ศิราณี เมฆลอย. (2565). การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 323-336.