

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานบริษัท มีทชั่น บาบีคิว จำกัด

The Relationship between Perception of Organizational Climate
and Quality of Work Life the Meation Barbecue Company

ณัฐชัย คำสิทธิ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Natthachai Khamsitthi

E-mail : natthachai.k@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng

University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท มีทชั่น บาบีคิว จำกัด(2)เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชั่น บาบีคิว จำกัด (3)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชั่น บาบีคิว จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ผลการวิจัยมีดังนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท มีทชั่น บาบีคิว จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ (\bar{X} =3.84) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มีทชั่น บาบีคิว จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.97) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง คิดเป็น ร้อยละ 66.4 ($r=.664$)

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the perception of organizational atmosphere of the Meeting BBQ Company's employees; (2) to study the quality of working life of the Meeting BBQ Company's employees (3). To study the relationship between

perception of organizational atmosphere and quality of work life of employees of Meeting BBQ Company Limited. A total of 196 people used a questionnaire as a tool to collect data. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics. It consists of frequency, percentage, mean, and standard deviation. and inference statistics using Pearson Product Moment Correlation Coefficient. To test the relationship, the results of the research were as follows. The overall perception of the organizational atmosphere of Meeting BBQ Company Limited's employees was at a high level. The average was equal to $(\bar{X}=3.84)$. The overall quality of working life of Meeting BBQ Company Limited employees was at a high level. The mean was $(\bar{X}=3.97)$. The perception of the organization atmosphere was related to quality of life at work. Overall, it was statistically significant at the 0.01 level, with a high level of hereditary correlation. accounted for 66.4% ($r=.664$)

บทนำ

เป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าบรรยากาศในการทำงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะในสภาวะโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโลกยุคดิจิทัล พนักงานได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานมากขึ้น ไม่ได้ หมายถึงแค่ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ หรือฤดูกาล แต่ยังให้ความสำคัญรวมถึง ว่ามีความผูกพันกันที่มีต่อระหว่างบุคคล ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเป็นอย่างไร อีกทั้งยังมีสภาพแวดล้อมต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่การทำงาน เทคโนโลยี เครื่องไม้เครื่องมือที่มีความทันสมัยที่จะช่วยทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงผลตอบแทน ค่าจ้างสวัสดิการในองค์กร การเติบโตในสายงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองถ้าสิ่งเหล่านี้เป็นที่พึงพอใจของพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพต่อองค์การทำให้คุณภาพของงานออกมาดี มีความผูกพันกับองค์กร และมีส่วนช่วยผลักดันให้องค์การเจริญเติบโต แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดลงประสิทธิผลของงานก็ลดลง บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคน ในองค์กร ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้ บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต การทำงานนั้นจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ

ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชั้น บาบี้คิว จำกัด เนื่องจากความคิดเห็นของพนักงานเป็น

สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำไปประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไข รวมถึงเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ให้เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในสภาวะปัจจุบัน ตลอดจนนำไปวางแผนในเรื่องการบริการงานบุคคลขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งหมด 8 ด้าน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน ของพนักงาน บริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด
2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำของ บริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด ในปี 2565 จำนวนทั้งสิ้น 288 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 196 คน
3. ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน 2565

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ปัจจุบัน อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชั้น บาปีคิว จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท มีทชั้น บาปีคิว จำกัดและนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น
2. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชั้น บาปีคิว จำกัดเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์การอื่นๆ

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนโดยทั่วไปบุคคลจะเข้าใจว่าการรับรู้คือการรู้ การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับสัมผัส จากอวัยวะทั้ง 5 ซึ่งมีใช้เพียงเท่านั้น การรับรู้จะเริ่ม ตั้งแต่ เมื่อมีการสัมผัส และจะเข้าระบบประสาทส่วนกลาง เพื่อเก็บข้อมูลต่างๆ ไวผสมผสานกับสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วประมวลข้อมูลเชื่อมโยงไปยังศูนย์กลางการควบคุมระบบประสาทต่างๆ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง มีนักจิตวิทยาหลายท่านศึกษาเรื่องการ รับรู้และได้ให้ ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้ กูร์ลนิก (Guralnik, 1986: 28) ได้กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้หรือความสามารถที่จะรับรู้ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือคุณลักษณะ โดยวิธีการแสดงออก ทางความรู้สึก (Sense) ความตระหนัก (Awareness) และความเข้าใจ (Comprehension) ดร.ไสว เลี่ยมแก้ว (2553) ได้แสดงความ คิดเห็นว่า การรับรู้หมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมาย การรับรู้เหตุการณ์เกิดขึ้นใน เสี้ยววินาที คนทั่วไปจะแยกไม่ออก แต่ถ้าใช้เหตุผลมาแยกขั้นตอนการเกิดออกได้คือ เพราะว่าเรา อยู่ใน ภาวะการรู้สึก ดังนั้นเราจึงรู้สึกสัมผัส และเพราะว่าเรารู้สึกสัมผัส ดังนั้นเราจึงรู้ความหมาย เป็นไปไม่ได้ที่เรา จะรู้สึกสัมผัสก่อนการรู้สึกและเป็นไปไม่ได้ที่เราจะตีความเสียงดังปังก่อนการรู้สึกสัมผัส ดังนั้น มันจะต้องเกิด เป็นขั้น ๆ นับจากขั้นการรู้สึก การรู้สึกสัมผัส การตีความให้รู้ความหมาย อย่างแน่นอน ถ้าเราวิเคราะห์

กระบวนการรับรู้จะได้ดังนี้ คลื่นเสียงเดินทางเข้ากระตุ้นที่หูแล้วเกิดการเปลี่ยนคลื่นเสียงเป็น กระแสประสาท จากนั้น จึงเดินทางต่อไปจนถึงแดนการรู้สึกได้ยินคือ Auditory cortex ที่สมองบริเวณ ขมับ กระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นเหตุการณ์ทางกาย ทางวัตถุ หรือทางสสาร แต่ในทันใดนั้น การรู้สึกได้ยินเสียงก็เกิดขึ้น(การรู้สึกสัมผัส-sensation) กระแสประสาทจากนิวโรนกลุ่มนั้นจะกระตุ้นนิวโรนข้างเคียง ต่อๆ กันไปเรื่อยๆ จนอ่อนกำลัง เมื่อนิวโรนข้างเคียงได้รับการกระตุ้น (กาย) ความรู้สึก(จิต)ก็ เกิดขึ้นด้วย ควบคู่กัน แต่ความรู้สึกในคราวนี้เรียกว่า การระลึก(Recall หรือ Retrieval) ผลจากการระลึกนี้จะโยงสัมพันธ์กับการรู้สึกสัมผัสที่เกิดอยู่ ก่อนแล้วนั้น ทำให้เกิดการรู้ความหมายขึ้น เรียกว่า การรับรู้การ รับรู้เป็น เหตุการณ์ทางจิต เกิดจากกิจกรรมของกลุ่มนิวโรน มันจึงต้องเกิดขึ้นในสมอง เพราะนิวโรนเป็น เซลล์ประสาทที่รวมตัวกัน เป็นก้อนสมอง ในเมื่อมันอยู่ในส่วนสมอง เราจึงดูด้วยตาไม่เห็น แลแม้ว่าเราจะเปิด กระโหลกเข้าไปดูสมองได้แต่เราก็จะไม่เห็น ความรู้สึกได้ยินเสียง นั้นเลย เพราะมันเป็นอสสาร ไม่มีทาง ที่เราจะมองเห็นการรู้สึกเจ็บ การรู้สึกรัก ฯลฯ วิ่งไปมาอยู่ในสมองได้เลย

จิตจรดา ตรีสาคร (2555, หน้า 78) กล่าวว่า การรับรู้ ก็คือ การที่ได้มีสิ่งเร้า และสถานการณ์ เข้ามากระทบกับประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ตัวกระตุ้นเหล่านี้จะถูกรับรู้และ ถูก แปลความหมายกลายเป็นผลลัพธ์ก่อให้เกิดการรับรู้ขึ้นมา ซึ่งการรับรู้จะแตกต่างกันไปนั้นขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์และภูมิหลังในอดีตแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันไป การรับรู้นอกจากจะขึ้นอยู่กับสิ่งเร้า หรือ ลักษณะของตัวกระตุ้น แล้วยังอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จะมีความเข้าใจในการรับรู้ และมีการแปร ข้อมูล เป็นไปตามโครงสร้างสร้างความเข้าใจแต่ละบุคคล

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 116) อธิบายว่า การรับรู้ คือการที่บุคคลเห็น หรือสัมผัส กับ สิ่งต่าง ๆ ผ่านสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นก็เลือกเก็บสิ่งเหล่านั้นไว้ในจิตใต้สำนึก แล้วยแปลความหมายสิ่ง เหล่านั้น ด้วยความรู้สึกของตน ฉะนั้นการรับรู้จึงส่งผลต่อทัศนคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และอารมณ์ (emotion) ของคนคนนั้น ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกแบบเปิดเผย และแบบซ่อน เร้น

Peter Drucker ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการของโลกเขียนบทความที่อธิบายว่า การรับรู้ คือ ความจริง (Reality) ของสิ่งนั้น หมายความว่า ความจริงของสิ่งต่างๆ คือการรับรู้ต่อสิ่งนั้น ๆ นั่นเอง ไม่มีใคร รู้ว่าตัวตนจริงๆ ของสิ่งนั้นเป็นอย่างไรแต่รับรู้ว่า สิ่งนั้นคืออะไรการรับรู้จึงเป็นความจริงของสิ่งนั้น

บุคคลจะถูกรุ่มล้อมด้วยสิ่งเร้าซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมผ่านเข้ามาในความรู้สึกสัมผัส(Senses) โดย การเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส และสัมผัส หรือประสาทสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนังและบุคคลจะเลือก รับรู้เฉพาะที่สนใจ (ผศ.ดร.สุธรรม รัตนโชติ, 2553 : 84)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นขอสรุปว่า การรับรู้ คือ กระบวนการตอบสนองปฏิกิริยาของ ร่างกาย ต่อสิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอก หรือสภาพแวดล้อม โดยผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ ทั้ง 5 ได้แก่โดย การเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส และสัมผัส หลังจากนั้นก็จะเกิดการประมวล ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่

รับเข้ามา แล้วแปลความหมายออกมาเป็นความรู้สึก ความเข้าใจของตนเอง โดยการรับรู้ของคนแต่ละคนนั้น จะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการรับรู้ข้อมูล หรือขึ้นอยู่กับสิ่งเร้า และสภาพแวดล้อมของผู้รับ โดย ข้อมูลที่ได้จะถูกตีความแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ความคิดของแต่ละบุคคล

กระบวนการรับรู้

จำเนียร ช่วงโชติ (อ้างถึงใน มนัสพงศ์ พัฒนวิบูลย์, 2553, หน้า 21) กล่าวว่า กระบวนการ ของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง การที่อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายรับสัมผัสสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่าน เข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้กับภาวะแวดล้อมรอบตัว

2. การแปลความหมายจากอาการ ส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความตี หรือ ถูกต้องเพียงใด นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบคือ (1) สติปัญญาหรือสติสัมปชัญญะ (2) การสังเกตหรือวิเคราะห์ (3) ความตั้งใจ หรือความใส่ใจ (4) สภาพของจิตใจในขณะนั้น

3. ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้เคย ปรากฏแก่ผู้ นั้นมาแล้วในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความ หรือแปลความหมาย ของการสัมผัสได้แจ่มชัด ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้ สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้ดีนั้น จะต้องมีความสมบัติ คือ (1) เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้องชัดเจน (2) ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือ รู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปล ความหมายต่างๆ ได้สะดวกและถูกต้อง

สุวรี ศิวะแพทย์ อ้างใน วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ (2544, หน้า 33-34) ได้อธิบายว่าการรับรู้เป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการรู้สึก เมื่อประสาทได้รับความรู้สึก โดยได้รับการกระตุ้นและนำส่ง ข้อมูลนั้นไปสู่ระบบประสาทในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแปลความหมายโดยอาจมีประสบการณ์เดิมหรือ ความรู้แบบเดิมของความทรงจำอันส่งผลต่อการรับรู้

ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า การรับรู้ถือเป็นกระบวนการแปลความหมายจากการสัมผัส การรับรู้ของ แต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง และปัจจัยที่สำคัญ คือ ความ สนใจต่อสิ่งเร้าซึ่งมีผล ต่อการเลือกรับรู้ นอกจากนี้การจะรับรู้ได้ดีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มี อิทธิพลต่อการรับรู้ของ บุคคล เช่น อวัยวะรับสัมผัส และประสบการณ์ที่ผ่านมา

บรรยากาศองค์การ

หมายถึงลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวล สมาชิกในองค์การ ระหว่างองค์การกับ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยผู้ทำงานในองค์การนั้นรับรู้ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การสร้างขึ้นโดยหัวหน้างาน และสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้ เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนใน องค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1979) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นการกำหนด รูปแบบการบริหารองค์การ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มด้วย

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมี อิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การ เนื่องจากจะช่วยเป็นแบบแผน ต้นแบบความคาดหวังของบุคลากรหรือพนักงานในองค์การที่มีผลต่อองค์ประกอบขององค์การ โดยจะทำให้มีแนวคิดหรือความคิดที่ดีต่อองค์การและมีความพึงพอใจในการดำรงอยู่กับองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็น ประการแรก คือบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การถูกสังสมจากความเป็นมาขององค์การ ตั้งแต่อดีตซึ่งบรรยากาศองค์การในองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเป้าหมายและความพยายามต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การของตน และสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานของตนด้วย

Hunter (2007) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญอีกประการที่ จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้นานยิ่งขึ้นการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การให้รางวัลต่อผลงาน ความยืดหยุ่นและการ จัดการความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมในการบูรณาการองค์กร มีหลายๆ แนวคิดที่มีการศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการบรรยากาศขององค์การประกอบด้วย ความท้าทาย/การมีส่วนร่วม ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ การจัดการอารมณ์ เมื่ออยู่เผชิญความเครียด ความขัดแย้ง ความคิดที่สนับสนุนการทำงาน และจัดการกับความเสี่ยง

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศ องค์การของ Litwin & Stinger (1968) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า คือการรับรู้หรือ รู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือคือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการ ผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน Walton (1973 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาจากแนวทางความเป็นบุคคลหรือสังคมขององค์การที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยเกณฑ์การชี้วัด 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคลากรคนอื่น สิทธิของแต่ละบุคคล และเป็นประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมรวมถึงสังคม

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ศรีธัญญา ปุเต๊ะ, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสนองความสุข และความพึงพอใจของสมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม สังคม สภาวะทางการเงิน รวมทั้งความผูกพันในองค์กรได้ช่วยให้ลดการขาดงานการลาออก และอุบัติเหตุในการทำงานลดลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในเรื่องขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจจนถึงคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

Huse and Cummings (1985) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างความต้องการ หรือความพึงพอใจในงานของบุคลากรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กรอัน เนื่องมาจากความสุข ความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ Huse and Cummings ได้ อธิบายต่อไปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร อยู่สามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานอีกด้วย

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยหลายประการ ดังต่อไปนี้ การให้ผลตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การมีความยุติธรรมในระบบวิธีปฏิบัติงาน การมีภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์กรและความเสมอภาคในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน และทำให้เกิดความสมดุลในการดำเนินชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์(2556)ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด การรับรู้บรรยากาศแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีด้านการเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

จิตมินต์ รมยะपाल(2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของฝ่ายรักษาความปลอดภัยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในการทำงานในระดับ ปานกลาง พบเด่นชัดใน 3 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสารในองค์การการเอาใจใส่ต่อพนักงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ 2) พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงพบเด่นชัดใน 2 ด้าน คือ ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำของ บริษัท มีทชั่น บาปีคิว จำกัดในปี 2565 จำนวนทั้งสิ้น 288 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มีทชั่น บาปีคิว จำกัด ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มีทชั่น บาปีคิว จำกัด ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565) โดยการสุ่มแบบแบบชั้นภูมิ โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามประเภทบุคลากร

1.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายเปิดและปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 7 ข้อ

1.2 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิดของ Richard E. Walton สถานะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถาม 8 ด้านมีจำนวนข้อคำถาม 36 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3= ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิดของ Huse and Cumming สถานะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถาม 8 ด้าน มีจำนวน

ข้อคำถาม 37 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท มีทชั้น บาลีคิว จำกัด ลักษณะคำถามตอบแบบให้เลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ นำข้อมูลแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ จำนวน 73 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชั้น บาลีคิว จำกัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท มีทชั้น บาลีคิว จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และด้านความเสี่ยงในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มีทชั้น บาลีคิว จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการ

ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงในการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวตันหยง ชุนศิริทรัพย์(2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศในทางที่ดีมาก ก็จะส่งผลมีระดับความผูกพันต่อพนักงานในองค์กรสูง และยังสอดคล้องกับ พานี สฤกษ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่า การจัดรางวัลจูงใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์เช่นโครงการ Profit Sharing จะช่วยให้พนักงานผูกพันกับงานเพราะเป้าหมายของบุคคลไม่ขัดแย้งกันซึ่งระบบรางวัลจูงใจต่าง ๆ นั้นพนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงานจึงจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การและด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิณี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวต้นหยง ชุนศิริทรัพย์(2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศในทางที่ดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย พัชรภรณ์ ควรคณิง(2560) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง

ดังนั้นข้อมูลบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยในด้านต่างๆ ส่งผลซึ่งกันและโดยไม่ว่าจะเป็นปัจจัยต่างๆ สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ความปลอดภัย การสื่อสาร รวมถึงบุคลากรในองค์กร เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบของตัวพนักงานเอง สวัสดิการค่าตอบแทน โอกาสต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง และอื่นๆ ล้วนมีผลต่อการเอื้ออำนวยในการทางตรงและทางอ้อม ต่อความเข้าใจและการรับรู้ของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แล้วสะท้อนออกมาในรูปแบบผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มีทซ์ บาบิคิว จำกัด ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การมีปัจจัยหลายๆด้านที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิเช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเสี่ยงในการทำงาน องค์การควรจะนำสิ่งเหล่านี้ไปพัฒนา และปรับปรุงภายใน
องค์การในปัจจุบัน และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

2. ปัจจัยด้านต่างๆ เป็นแนวทางต่อไปในอนาคตในการวางแผนงาน กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริม
สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจ เพื่อส่งผลทางตรงและทางอ้อมให้เกิดประสิทธิผลและ
ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิเช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อ
องค์การปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หรือศึกษาเพิ่มเติมในส่วนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลมาก
ขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา พัฒนาขององค์การอย่างถูกต้องเป็นระบบ และเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- จิตรี เกษสุวรรณ. (2553). *วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพฯ
พาณิชย์ จำกัด. บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจและคณะวิทยาการจัดการและ
สารสนเทศ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- จิตติมนต์ รมยะपाल. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของฝ่ายรักษาความปลอดภัยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จ.พิษณุโลก.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- จิราภา ประชุม. (2553). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- โฉมฤทัย ทองนุช. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน
และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ :กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัด
ปทุมธานี ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2551). *ปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน
อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต*

สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิดพร เข้มมาหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นริญญา แซ่ตั้ง. (2559). บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งการศึกษา ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปวันรัตน์ ดินานนท์. (2550). ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พจนีย์ ฐอสุวรรณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชรภรณ์ วรรณิ่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

พานิ สฤกษ์วานิช (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี.(พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมพ์ขญา พัวสกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของ ตนเองกับคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว การทำงาน และสังคมในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารทะเล ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุภาพร ทองลาภ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี จ.ปัตตานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550, หน้า 77-80) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติ
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จังหวัดสระแก้ว.

วิทยานิพนธ์ปริญญา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวัลย์ สกฤษสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ
บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

สิมาภา จันทรหอมกุล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และ
ความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธินี เดชะตา. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ (รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุริโย ชัยโสภณ. (2549). การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ศึกษากรณี
บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์อูมิเนียม จำกัด จังหวัดสงขลา.

วิทยานิพนธ์สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

อภิวรรณ กันวิเชญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.