

การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

A Study of Organization Culture, Working Environment and Human Resource Management
Factors Affecting Private Company Employees' Quality of Work Life in the Sathorn District,
Bangkok Metropolitan Area

ชรินทร์ มาลา¹

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 และทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร จำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติหาอิทธิพลของตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เฉพาะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร แต่ สภาพแวดล้อมทางสังคม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ

พนักงานบริษัทเอกชน, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objective of this research was to study the organization culture, working environment and human resource management factors affecting private company employees' quality of work life in the Sathorn district, Bangkok metropolitan area. Questionnaires were used as the data collection tool after being tested with 30 company employees in the Sathorn district by means of Cronbach's alpha to check the validity and reliability, with a value of 0.977. The respondents included 400 company employees in the Sathorn district. The statistical data analysis was conducted by using 1) the descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and 2) the inferential statistics including Simple and Multiple Regression Analyses. The results from the study showed that creative organizational culture had an impact on the employees' quality of work life. On the other hand, social environment had no influence on their quality of work life. Lastly, human resource management factor of the atmosphere promoting development, and fair compensation had an influence on their quality of work life at the significant level of 0.05.

Keywords

Organizational Culture, Working Environment, Human Resource Management, Quality of Work Life, Company Workers

1. บทนำ

การทำงานที่มีคุณภาพของพนักงานเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพนักงานทุก ๆ คนจะต้องใช้ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ในการได้มาซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว โดยการทำงานที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อประสบการณ์โดยตรงและเพิ่มคุณค่าของชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้การทำงานที่มีคุณภาพจะเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศเมื่อผลงานนั้นประสบความสำเร็จ ทำให้ตนเองเกิดความพอใจ มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้เกิดอารมณ์ที่ดีในการทำงานในครั้งต่อไป รวมทั้งผลงานที่ประสบความสำเร็จจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้สมาชิก หรือพนักงานคนอื่น ๆ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปในอนาคต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในประเด็นของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุนทร นาม โครศรี, 2553) แต่ทั้งนี้เนื่องจากธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างรุนแรงหลายองค์กรได้มีการพัฒนาประเด็นของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานในองค์กร พร้อมกับการขับเคลื่อนศักยภาพเหล่านั้นไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขัน

ดังนั้นหลาย ๆ องค์กรได้เริ่มคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานมากขึ้น โดยใช้เป็นการขับเคลื่อนในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร แต่ทั้งนี้เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรดีขึ้นจะต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานมีความคุ้นเคยและเป็นประเด็นในการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานจะเป็นประเด็นของการที่องค์กรให้ความสำคัญในการยอมรับค่านิยมร่วมกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน การให้ความสำคัญหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดี และเป็นบทบาทในการแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่องค์กรได้มอบให้กับพนักงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ก้าวหน้า (สมยศ นาวิการ, 2540)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของพนักงานและเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถจัดหาหรือตอบสนองได้ เป็นลักษณะของการให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน รวมทั้งการศึกษาของ ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลีนะวงศ์ (2557) ระบุว่าความต้องการของสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่องค์กรกำหนดขึ้นมา จะช่วยหล่อหลอมให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและกล้าคิดกล้าทำ ก่อให้เกิดความรักและความผูกพันในองค์กร มีจิตสำนึกที่ดี สามารถร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่มและองค์กร รวมทั้งความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความต้องการและความเข้าใจวัฒนธรรมของสมาชิกของแต่ละองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน รวมถึงการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้ ยอดบุญ ล้อมอรุณ (2554) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเริ่มมีวิวัฒนาการของสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและแตกต่างกันไป การปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่ในสังคม จากเริ่มแรกที่ต้องมีการปรับตัวในบางส่วน จนกระทั่งเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจนสามารถทำให้ตนเองดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติในกรอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น รวมถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือระบบกระบวนการต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นเสมือนพลังเงาที่เพิ่มประสิทธิผลของพนักงานภายในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลสำเร็จที่ได้รับการนับถือ

ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ดีจะเป็นการรับประกันในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี ภูวิชัย ชัยมณี และ สาราญ กำจัดภัย (2556) ระบุว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด โดยใช้การวางรูปแบบบุคคลให้เหมาะสมกับชนิดงานที่ทำ เพื่อจะได้ผลักดันคุณสมบัติและความสามารถของพนักงานมาใช้ให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้มากที่สุด รวมทั้งองค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

2. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์กร

สมเดช มุงเมือง (2544) และ จารุวรรณ ประดา (2545) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญในค่านิยมการทำงานที่จะส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดการกล้าคิดและกล้าทำงานด้วยกันมากขึ้น และส่งผลให้พนักงานทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ และความพึงพอใจของบุคลากรที่ต้องการให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับจากความสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งส่งผลทำให้มีไม่ตรีสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติมุ่งไมตรี รวมทั้งการศึกษาของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความประสงค์ที่จะทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ พิสมย์ แจ่งสุทธีรวัดณ์ (2549) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดลอมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์โดยแบ่ง

ออกเป็น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) และ สิ่งแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) นอกจากนี้ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหาร โครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงกำนัล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Likert (1981) กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบุคคลในองค์กร ว่าเป็น “กิจกรรมทั้งปวงของธุรกิจใดๆ ก็ตาม ต่างก็ถูกริเริ่มและพิจารณาโดยบุคคลต่างๆ ที่เป็นผู้สร้างองค์กร สำหรับปัจจัยอื่นๆ เช่น ตัวโรงงาน สำนักงาน เครื่องจักรสมอกลเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และสิ่งอื่นใดอีกก็ตามที่ธุรกิจสมัยใหม่มีอยู่นั้น จะไม่มีส่วนสำคัญ ในการช่วยเร่งผลผลิตได้เท่ากับความพยายาม และการที่ปรากฏออกมาจากบุคคล มนุษย์จะเป็นผู้ออกแบบหรือ ออกคำสั่งให้แก่เครื่องจักรเครื่องมือกำหนดจุดที่ต้องใช้เครื่องจักรสมอกล นำเอาเทคนิคการผลิตใหม่ ๆ มาใช้หรือไม่ก็ทำ การจัดหาทุน และกำหนดวิธีการเงินและระเบียบการบัญชีที่จะใช้ทุกกรณีของกิจกรรม ขององค์กรล้วนแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถแรงจูงใจและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับมนุษย์ นอกจากนี้ สมเดช มุงเมือง (2544) อธิบายว่าในการสร้างตัวแบบสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องเข้าใจว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้สิ่งเหล่านี้ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงการศึกษาของ สุนันทา มิ่งเจริญพร (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลโดยตรงกับผลการดำเนินงานที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Saraji และ Dargahi (2006) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นเรื่องของความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร โดยเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง หากสิ่งที่ไม่ได้รับไม่ได้ตอบสนองต่อความสุขและความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งรวมทั้งความสุขใจและความพึงพอใจที่ได้จากสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาของ Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในองค์กร ควรมีดังนี้

คือ มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และมีลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและเกิดการยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลทั้งหมด 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัดจำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตสาทร 400 คน จากจำนวนพนักงานในพื้นที่เขตสาทร มีจำนวนประชากรหนาแน่น เป็นศูนย์กลางการขยายเจริญเติบโตของสำนักงานและบริษัทค่อนข้างสูง แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาถูกนำไปทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ตลอดทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของงานวิจัยได้ตรวจสอบและลงความเห็นถึงความเหมาะสม และนำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณา ปรับปรุงและแก้ไขให้แบบสอบถามมีความถูกต้องและเหมาะสมต่อการวิจัย และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.997 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน และ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2558 จำนวน 200 คน

4. สรุปและอภิปรายผล (Results and Discussion)

สำหรับการสรุปและอภิปรายผลงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 68 อายุ 21-35 ปี ร้อยละ 59.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 69.3 ประเภทตำแหน่งงาน พนักงานระดับหัวหน้า ร้อยละ 41.5 ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 38.4 ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1: แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	.187	3.808	.000*

$R^2 = .035$, F-Value = 14.497, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 1 พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2: แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	.121	2.311	.021*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม	.067	1.281	.201

$R^2 = .025$, F-Value = 5.023, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 2 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร แต่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 บริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3: ตารางแสดงค่าอิทธิพลด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานครด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา	.109	2.176	.030*
2. ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม	.111	2.221	.027*

$R^2 = .027$, F-Value = 5.602, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่าบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ประเด็นของวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของสมเดช มุงเมือง (2544) จารุวรรณ ประดา 2545) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัย ของกรณีการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับ บุคลากร และมิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานใน บริษัทเอกชน เขตสาทร สอดคล้องกับแนวคิดของพิสมัย แจ่มสุทธีรววัฒน์ (2549) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์โดย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นสิ่งที่ไม่ใช่ชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไปแต่เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับ มนุษย์ในอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ที่กล่าวว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน โดยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุ การทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน ในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนอิทธิพลของปัจจัยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของ พนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร โดยด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม ด้าน บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขต สาทร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาและด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม นั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1981) และ สมเดช มุงเมือง (2544) อธิบายว่าในการสร้างตัวแบบ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องเข้าใจว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้สิ่งเหล่านี้ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ การ ให้บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายงาน การ ให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน การให้ โอกาสสำหรับการพัฒนามนุษย์ และการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา มิ่งเจริญพร (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร

ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลโดยตรงกับผลการดำเนินงานที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

5. เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนินฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสมัย แจ่มสุทธีรวัดัน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูวิชัย ชัยมณี และ สำราญ กำจัดภัย. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แขนงคุ้มครองทางน้ำ แผนกโยธาธิการและขนส่ง เมืองโกสอนพรมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยอดบุญ ลีมอรุณ. (2554). สภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อการตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่นำเชื่อถือของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิธร ทิพโชติ และ มนุ ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนันทา มิ่งเจริญพร. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วารสารวิทยบริการ, 2, 157-166.

- สุนทร นามโคตศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอ
ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สมเดช มุงเมือง. (2544). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (ครั้งที่ 3). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- Likert, R. (1981). System 4: A resource from improving public administration. *Public Administration
Review*, 41(6), 674-678.
- Saraji, G. N. & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Publication
Health*, 35(4), 8-14.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life, in Davis, L.E. & Chems, A.B. (eds.), *The
quality of working life*, New York: The Free.

