



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
 ในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
 A Study of Organizational Structure, Working Atmosphere and Colleagues Affecting
 Bureaucratic Unit's Quality Of Life in Bangkok Metropolitan Area

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุณา¹

Email sanguansak.jasu@bumail.net

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

เปรมกมล เขวงชินวงศ์³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 269 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) โครงสร้างองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ร้อยละ 56 ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 18.7 และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ร้อยละ 18.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) บรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ร้อยละ 12.5 ประกอบด้วย ด้านการทำงานร่วมกับคน ร้อยละ 9.8 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 28.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ร้อยละ 10.9 ประกอบด้วย ด้านแผนกเดียวกัน ร้อยละ 26.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านต่างแผนกไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, โครงสร้างองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

Abstract

This research aims to study: 1) the organizational structure factor affecting quality of life in Bangkok metropolitan area, 2) the working atmosphere factor affecting quality of life in Bangkok metropolitan area, and 3) the colleague factor affecting quality of life in Bangkok metropolitan area. This study used a questionnaire set as a tool to collect data. The sample was 269 personnel in a bureaucratic unit in Bangkok metropolitan area. The study was analyzed by statistical methods, which consisted of percentage, mean, and standard deviation as well as analyzed hypotheses by using multiple regression analysis. The results showed that 1) the organizational structure factor had affected quality of life in Bangkok metropolitan area with 56 percentage, which consisted of the promotion aspect (18.7percentage) and communication aspect (18.4 percentage) at a statistical significance level of 0.05, except; responsibility aspect had not affected quality of life in Bangkok metropolitan area, 2) the working atmosphere factor had affected quality of life in Bangkok metropolitan area with 12.5 percentage, which consisted of the working along with people aspect (9.8 percentage) and workplace environment (28.8 percentage) at a statistical significance level of 0.05, and 3) the colleague factor had affected quality of life in Bangkok metropolitan area with 10.9 percentage, which consisted of the same department aspect (26.8 percentage) at a statistical significance level of 0.05, except; the different department aspect had not affected quality of life in Bangkok metropolitan area.

Keywords: Quality of life, Organizational Structure, Working environment

บทนำ

ภายใต้สภาวะสังคมในปัจจุบันผลักดันให้การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง การทำงานถือเป็นกิจกรรมหลักของมนุษย์โดยใช้เวลามากกว่าสามส่วนของชีวิตในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งค่าตอบแทนอันเกิดจากความกดดันทางด้านภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมต่างๆ จะเห็นได้ว่ามนุษย์ในวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุดในโครงสร้างประชากรไทยและเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นกลุ่มที่ภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญไม่เพียงแต่การพัฒนาในด้านของศักยภาพหรือทักษะในการทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในระหว่างการทำงานด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2562) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 การพัฒนามนุษย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายที่สูงที่สุดของการพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับชีวิตของมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรและเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อให้ระบบการทำงานให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพผู้ทำงานและครอบครัว มนุษย์มีความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

เพราะเสมือนเป็นการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นจึงควรพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่มนุษย์ให้มีภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมและก่อให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน ทั้งในมิติของร่างกาย จิตใจ และสังคม คือมีความมั่นคงทั้งทางด้านอาชีพ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า นอกจากนี้ยังส่งผลถึงความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ทำให้เจริญก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาตนเองในเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาเรื่องการขาดงาน การลางานบ่อย และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งในด้านของคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงเป็นการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้วย (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) สอดคล้องกับงานวิจัยของอัคริช แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรสามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานได้ ซึ่งด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุนส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชมและด้านความรู้สึกร่วมกัน และด้านรับผิดชอบต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กรและควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตอย่างเป็นองค์รวม โดยให้ความสำคัญในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม สุขลักษณะที่ดี และความปลอดภัยในชีวิต โดยจะต้องไม่ละเลยมิติใดมิติหนึ่งไป เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นนอกจากมิติทางสุขภาพกายแล้วยังหมายถึงรวมถึงมิติทางสุขภาพจิตใจที่องค์กรจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องการพัฒนาและให้ความสำคัญ ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1. โครงสร้างองค์กร 2. บรรยากาศในการทำงาน 3. เพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มประชากรสำหรับการดำเนินการวิจัยคือกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 863 คน (ฝ่ายอำนวยการ, 2564) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยแบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร 161 คน และชั้นประทวน 108 คน
2. ตัวแปรต้น ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิต
 โครงสร้างองค์กร ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน
 บรรยากาศในการทำงาน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับคน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 เพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย แผนกเดียวกัน และต่างแผนก
3. เริ่มเก็บแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ระยะเวลาประมาณ 5 สัปดาห์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย
 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิจัย
 - 2.1 ทำการรวบรวม ศึกษา และค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารวิชาการ และรายงานผลวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการตั้งเป็นคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม กำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และกลุ่มประชากรในการวิจัย
 - 2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 2.3 นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หน่วยข่าวกรองทางทหาร กรุงเทพฯ จำนวน 30 คน
 - 2.4 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน ซึ่งเป็นกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยเป็นการแจกแจงความถี่ด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และระดับยศ/ตำแหน่ง

4.2 วิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 มีช่วงอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีระดับศึกษาปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับยศ/ตำแหน่งสัญญาบัตร จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 มีรายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 4–7 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39

เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกับคนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ระดับความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านแผนกเดียวกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านต่างแผนกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ผลการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 1: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

ด้านโครงสร้างองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
1. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.187	3.124	.002*
2. ด้านความรับผิดชอบ	.061	1.296	.196
3. ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	-.184	-1.487	.038*

$R^2=0.56$, F-Value= 5.227, N=269, P-value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าอิทธิพลของด้านโครงสร้างองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 18.7 มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Sig.=.002) และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีอิทธิพลเชิงลบร้อยละ 18.4 มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Sig.=.038) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
1. ด้านการทำงานร่วมกับคน	-.098	-2.308	.022*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.288	6.104	.000*

$R^2=0.125$, F-Value=19.022, N=269, P-value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าอิทธิพลของด้านบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 28.8 มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Sig.=.000) และด้านการทำงานร่วมกับคนมีอิทธิพลเชิงลบร้อยละ 9.8 มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Sig.=.022) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 3: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

ด้านเพื่อนร่วมงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
1. ด้านแผนกเดียวกัน	.268	5.685	.000*
2. ด้านต่างแผนก	-.108	-1.834	.068

$R^2=0.109$, $F\text{-Value}=16.202$, $N=269$, $P\text{-value}\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าอิทธิพลของด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยด้านแผนกเดียวกันมีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 26.8 มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Sig.=.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านต่างแผนกไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านโครงสร้างองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนความรับผิดชอบไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ดังนี้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต เนื่องจากโครงสร้างองค์กรคือการจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้สามารถเชื่อมต่อกับกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เชื่อมต่อกับกลุ่มกับงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และองค์กรจะต้องเอื้ออำนวยให้กำลังพลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้โครงสร้างองค์กรยังเป็นแบบแผนที่ทำให้คนในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติแบบแผนเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) และมณีรัตน์ สุวรรณวารี (2554) ได้นิยามว่าโครงสร้างองค์กรกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภานาด โมฬีรัตตะกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าโครงสร้างองค์กรกำหนดรูปแบบการทำงานของพนักงานอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ด้านบรรยากาศในการทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านการทำงานร่วมกับคนและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของคนในองค์กร บรรยากาศในการทำงานมีผล



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

โดยตรงกับความรู้สึกดีที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกดีต่อตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความผ่อนคลาย และมีความเป็นธรรมสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กรสามารถทำให้องค์กรสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจในการตั้งใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) และพสุ เดชะรินทร์ (2559) ได้นิยามว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่ออารมณ์ ความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการทำงานพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครช แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลวิจัยพบว่าบรรยากาศภายในองค์กรสามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์พบว่า เพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนเพื่อนร่วมงานคนละแผนกไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ว่าเพื่อนร่วมงานคือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการในการทำงาน ลักษณะของเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งเป็นมาตรวัดคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานอีกด้วยโดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันซึ่งเป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกันมีความเกี่ยวข้องกันในเรื่องงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานต่างแผนก สอดคล้องกับแนวคิดของ Beyer & Marshall (1981) ได้นิยามว่าเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนในองค์กรโดยตรงและคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร และคุณภาพของผลงาน งานวิจัยสามารถนำไปต่อยอดในด้านการพัฒนาองค์กรได้ โดยการพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ให้ดีและเป็นสิ่งที่พึงพอใจของคนในองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่มีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกภายในองค์กรทั้งความสัมพันธ์แบบผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันส่งผลประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน งานวิจัยสามารถนำไปต่อยอดในด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรได้ เช่น ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่กระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กรให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

3. ข้อจำกัดของการศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญร่วมด้วยจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ สามารถอธิบายได้อย่างครอบคลุม ละเอียด และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 7, 2564, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พสุ เดชะรินทร์. (2559). บรรยากาศในองค์กร. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 9, 2564, จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/บรรยากาศในองค์กร>.
- มณีรัตน์ สุวรรณวารี. (2554). โครงสร้างองค์กร (Organization Structure). สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 9, 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/460698>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.
- สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล. (2557). การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของMcKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมณทิพย์ สามิภักดิ์. (2557). การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานใน บริษัท ในพื้นที่แขวงสีลม. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาชวิน ปิตินันท์กุล. (2562). บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครัช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. Nursing outlook, 29(11), 662-665.
- Daft, R. L. (1986). Organization Theory and Design. (2nd ed.). New York: West Publishing.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

Daft, R. L. (2004). Organization Theory and Design. (8th ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.

Litwin, G. H., & Stringer, A. (1968). Motivation and organization climate. Boston: Harvard University.