

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี

The Relationship Between Organizational Climate and Quality of Work Life of Furniture Company Employees in Nonthaburi Province

กานติมา เนียมประเสริฐ¹, อารินน์ อินฟ้าแสง²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 66109610013@rpu.ac.th

²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, arinfa@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เฉพาะผู้ที่เป็นพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดถึงต่ำสุดดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

คำหลัก: บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์

Abstract

This research aims to 1) study the organizational climate of furniture company employees in Nonthaburi Province, 2) study the quality of working life of furniture company employees in Nonthaburi Province, and 3) study the relationship between organizational climate and quality of working life of furniture company employees in Nonthaburi Province. The sample consists of 400 furniture company employees using convenience sampling method, only those who are furniture company employees in Nonthaburi Province. The research instrument is a questionnaire. Data analysis uses statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research results found that 1) The overall level of opinions on the organizational atmosphere of furniture company employees in Nonthaburi Province had the highest average value. When considering each aspect, it was found that the support aspect had the highest average value. 2) The overall level of opinions on the quality of working life of furniture company employees in Nonthaburi Province had the highest average value. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The ranking from highest to lowest average value was as follows: social relations, management style, social relations, development of worker potential, safe working conditions that are not harmful to health, freedom from work, advancement, and fair and adequate compensation, respectively. 3) The relationship between organizational atmosphere and quality of working life of furniture company employees in Nonthaburi Province was very high, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: organizational climate, Quality of Work Life, Furniture company employee

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกเฟอร์นิเจอร์อันดับที่ 25 ของโลก โดยไทยมีจุดแข็งด้านวัตถุดิบในประเทศ แรงงานที่มีความประณีตและเชี่ยวชาญ จากข้อมูลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า มูลค่าการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ของไทยโดยรวมยังปรับตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี 2565 มียอดส่งออกรวม 81,179 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 5% ตลาดหลัก 5 อันดับแรก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น จีน มาเลเซีย อินโดนีเซีย และมีการขยายตัวอย่างโดดเด่นในประเทศแถบเอเชียและในกลุ่มอาเซียน เช่น เกาหลีใต้ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ที่ดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566 มีจำนวน 6,292 ราย คิดเป็น 0.71% ของธุรกิจทั้งหมดที่ดำเนินการอยู่ และมีมูลค่าทุน 60,970.43 ล้านบาท คิดเป็น 0.28% ของธุรกิจทั้งหมดที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทย ธุรกิจตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,377 ราย (37.77%) รองลงมา คือ ภาคกลาง 1,971 ราย (31.32%) เป็นต้น ดังนั้น

ผู้ประกอบการธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ควรมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและแนวโน้มความต้องการเฟอร์นิเจอร์รูปแบบต่างๆ ของตลาดโลก (ไทยโพสต์, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งและเต็มไปด้วยการแข่งขันตลอดเวลา ทั้งในด้านคุณภาพของ สินค้าและบริการ จึงส่งผลต่อองค์การธุรกิจซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงผลได้เสียกำไรขาดทุนและความอยู่รอด ทุกองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างความเติบโตขององค์การ แต่ปัญหาที่องค์การประสบกันมาทุกยุคทุกสมัยคือ การทำงานและการปรับตัวของบุคลากร ทำให้เป้าหมาย การกิจและวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การมุ่งหวังไม่บรรลุผลสูงสุดเท่าที่ควร บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงาน (Schneider, 1975) บรรยากาศองค์การครอบคลุมปัจจัยหลายด้าน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระบบแรงจูงใจ ความยุติธรรม และความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน (Litwin & Stringer, 1968) บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนองทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ และสังคมในการทำงาน เช่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการเติบโต (Walton, 1973) งานวิจัยจำนวนมากพบว่า บรรยากาศองค์การเชิงบวกส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน (Tsai, 2011) องค์การที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน มักสามารถรักษาบุคลากรคุณภาพ ลดอัตราการลาออก และสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ (Robbins & Judge, 2019) บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ อีกองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี สำหรับเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพิจารณา กำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ ปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการทำงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์การในภาพรวมและทำให้เป้าหมายองค์การสัมฤทธิ์ผลได้

วัตถุประสงค์

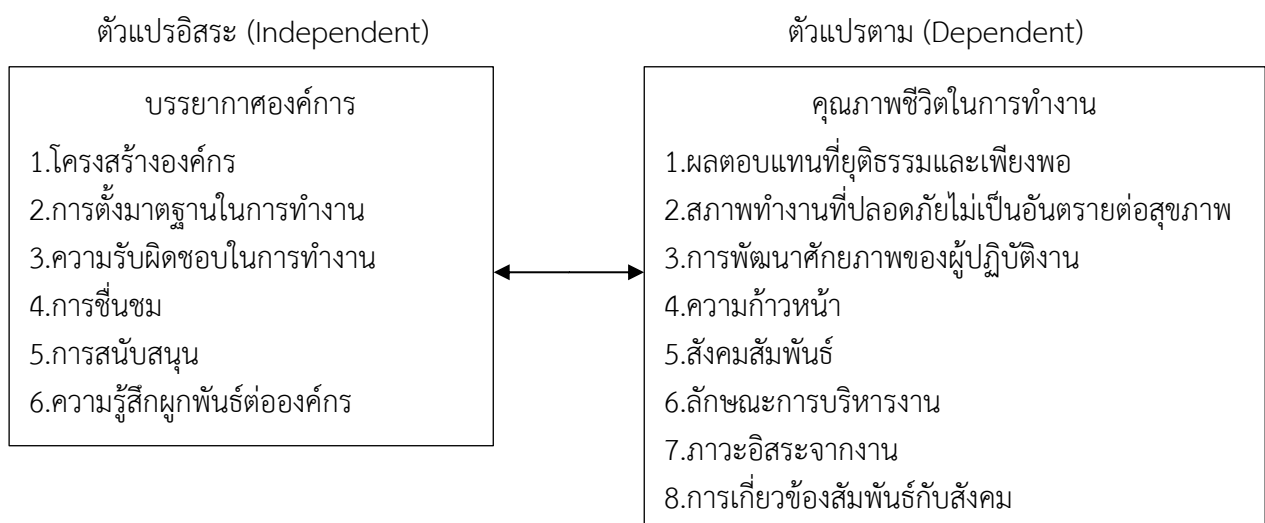
1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารและองค์การเห็นภาพรวมของบรรยากาศภายในองค์การว่าผลกระทบอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยในการวางแผนและปรับปรุงการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน
2. เพื่อนำผลการวิจัยมาช่วยองค์การในการปรับกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การสร้างทีมงาน หรือการส่งเสริมสวัสดิการพนักงานเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น
3. การศึกษาในระดับพนักงานของบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีสามารถนำมาสู่แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์โดยรวม ซึ่งอาจมีผลต่อการพัฒนาภาพรวมของอุตสาหกรรมนี้ในพื้นที่

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี โดยประยุกต์ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) และประยุกต์ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวและคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีโดยอ้างอิงจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 20 แห่ง ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนได้ ดังนั้น จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของคอแรน (Cochran. 1977) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมือน้อยกว่า 385 คน เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครบสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยจะเท่ากับ 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เฉพาะผู้ที่เป็นพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ ในจังหวัดนนทบุรี เท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามมีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) และเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยมีคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นลักษณะปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประเมินคำตอบแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การตั้งมาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในแต่ละด้านมีคำถามแยกย่อยออกไปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การให้ความสำคัญต่อด้านต่างๆ โดยให้เลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ สำหรับเกณฑ์การประเมิน จะใช้หลักการแปลผลตามการแบ่งของอันตรภาคชั้น โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ช่วงคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด ช่วงคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึงระดับมาก ช่วงคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึงระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นลักษณะปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประเมินคำตอบแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน การเกี่ยวข้องกับสังคม โดยเลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ สำหรับเกณฑ์การประเมิน จะใช้หลักการแปลผลตามการแบ่งของอันตรภาคชั้น โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ช่วงคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด ช่วงคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึงระดับมาก ช่วงคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึงระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ประกอบไปด้วยความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (construct validity) ด้วยวิธีการหาค่า IOC และพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 ถึง 1.00 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเฉลี่ยทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการสร้างจาก Google form และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ทำงานในบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี เท่านั้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 252 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.00) มีอายุ 20 - 30 ปีจำนวน 209 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.25) โดยมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 244 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.00) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 187 คน (คิดเป็นร้อยละ 46.75) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 359 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.75) มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปีจำนวน 221 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.25)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.21	0.55	มากที่สุด	3
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	4.20	0.55	มาก	5
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.23	0.54	มากที่สุด	2
4. ด้านการชื่นชม	4.20	0.54	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุน	4.23	0.51	มากที่สุด	1
6. ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ	4.18	0.56	มาก	6
รวม	4.21	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 1 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.54$) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.55$) ด้านการชื่นชม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.54$) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.55$) และด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.62$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เพอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.09	0.68	มาก	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.15	0.60	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.16	0.57	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้า	4.13	0.62	มาก	7
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	4.20	0.54	มาก	1
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.19	0.55	มาก	2
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	4.14	0.63	มาก	6
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.18	0.59	มาก	3
รวม	4.16	0.53	มาก	

จากตาราง 2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเพอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดถึงต่ำสุดดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.54$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.55$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.59$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.57$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.60$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.63$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.62$) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเพอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม

บรรยากาศองค์การ		คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
		ภาพรวม	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	Pearson Correlation	.86**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับสูงมาก
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	Pearson Correlation	.84**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับสูงมาก

3. ด้านความรับผิดชอบในการ ทำงาน	Pearson Correlation	.79**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับค่อนข้างสูง
4. ด้านการชื่นชม	Pearson Correlation	.88**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับสูงมาก
5. ด้านการสนับสนุน	Pearson Correlation	.85**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับสูงมาก
6. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร	Pearson Correlation	.87**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับสูงมาก
ภาพรวม	Pearson Correlation	.93**	มีความสัมพันธ์กัน
	Sig. (2-tailed)	.00	ในระดับสูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ด้านภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .93$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันลำดับแรกซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก คือ ด้านการชื่นชม ($r = .88$) รองลงมา ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ($r = .88$) ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .86$) ด้านการสนับสนุน ($r = .85$) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ($r = .84$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($r = .79$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง อายุระหว่าง 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์, ด้านลักษณะการบริหารงาน, และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุน, การชื่นชม, และโครงสร้างองค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี ทั้งนี้องค์การสามารถใช้ข้อมูลนี้

ในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมองว่าองค์การมีการสนับสนุนที่ดี การตั้งมาตรฐานที่ชัดเจนในการทำงาน และการชื่นชมผลงานของพนักงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสอดคล้องกับการวิจัยของ หยุนเฮา เฮ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับบรรยากาศองค์การและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (หยุนเฮา เฮ,2561)

2. จากผลการวิจัยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านสังคมสัมพันธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไม่พอใจหรือความคาดหวังที่สูงขึ้นในเรื่องของผลตอบแทน ซึ่งองค์การอาจต้องพิจารณาในการปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน มีความสอดคล้องกับวิจัยของ กมลวรรณ ปั่นขาว ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ (กมลวรรณ ปั่นขาว,2562)

3. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ และ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งบ่งบอกว่าองค์ประกอบต่างๆ ของบรรยากาศองค์การ เช่น การสนับสนุน, การชื่นชม, โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะ ด้านการชื่นชม และ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้การชื่นชมและสร้างความรู้สึกผูกพันในองค์กรมีผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ด้านโครงสร้างองค์การ และ การสนับสนุน ก็มีความสัมพันธ์สูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและการสนับสนุนที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความสอดคล้องกับวิจัยของ ญัฏฐชัย คำสิทธิ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท มีทชนัน บาปีคิว จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท มีทชนัน บาปีคิว จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มีทชนัน บาปีคิว จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง (ณัฐชัย คำสิทธิ, 2565)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยนี้เสนอแนะแนวทางในการดำเนินงาน การกำหนดนโยบาย ในการสร้างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดนนทบุรี การเสริมสร้างการสนับสนุนและการชื่นชม: เนื่องจากการสนับสนุนและการชื่นชมมีผลกระทบสำคัญต่อบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างการสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมพนักงาน การให้โอกาสในการเติบโต และการสร้างช่องทางในการแสดงความคิดเห็น
2. การพัฒนาผลตอบแทนและสวัสดิการ ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม ควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. การสร้างความผูกพันต่อองค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปั่นขาว. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐชัย คำสิทธิ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มีทชน บาบิคิว จำกัด [โครงการปริญญาตรี]. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หยุนเฮา เฮ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยโพสต์. (2566, 2 กุมภาพันธ์). ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ไทยมาแรงยอดขายพุ่ง. ไทยโพสต์.
<https://www.thaipost.net/economy-news/455167/>
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2567, 1 เมษายน). ระบบบริการข้อมูลสมาชิกเพื่อธุรกิจ.
<https://www.fti.or.th>
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change (3rd ed.). West Publishing Company.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Harvard University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447–479.

Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(1), 98. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.