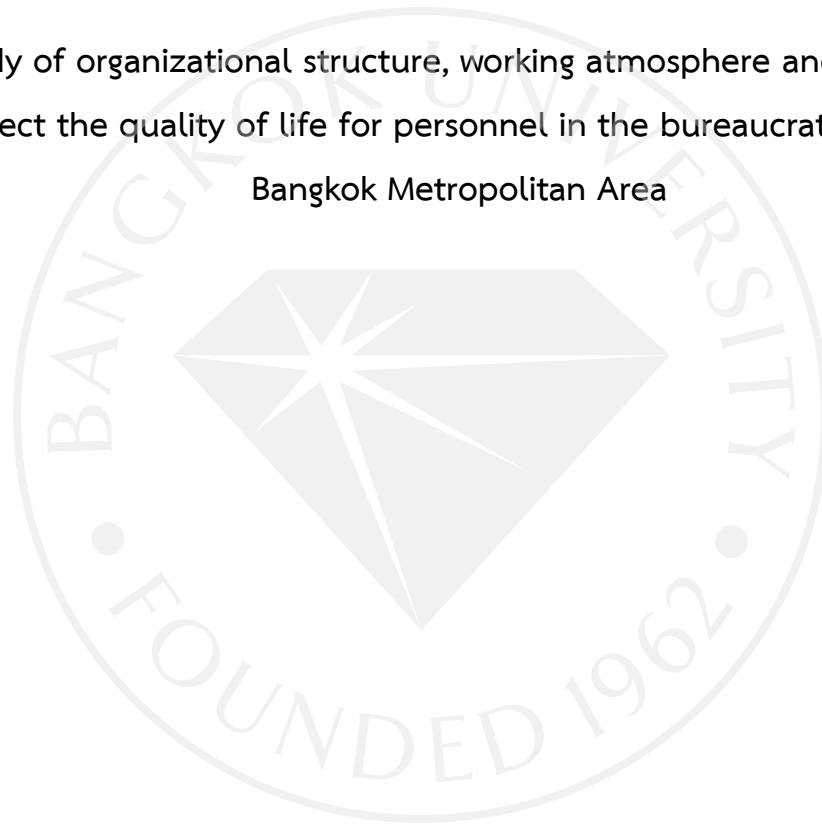


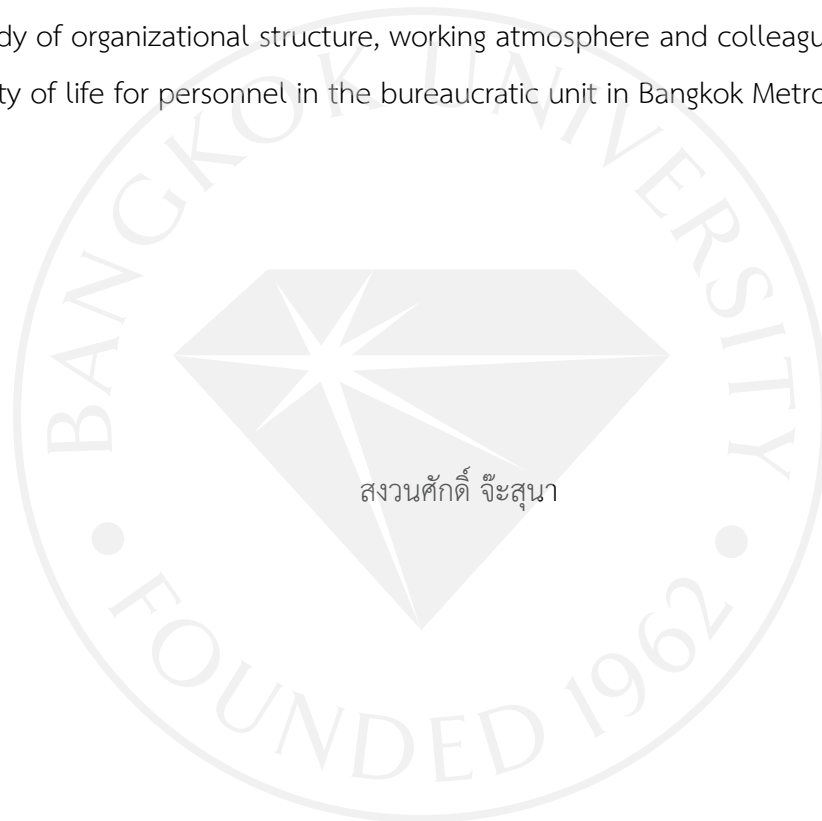
การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

A study of organizational structure, working atmosphere and colleagues  
affect the quality of life for personnel in the bureaucratic unit in  
Bangkok Metropolitan Area



การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ  
กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

A study of organizational structure, working atmosphere and colleagues affect the  
quality of life for personnel in the bureaucratic unit in Bangkok Metropolitan Area



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
ของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย สงวนศักดิ์ จ๊ะสุณา

ได้รับการพิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุณา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2565, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ  
กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (78 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างประชากรของงานวิจัยได้แก่กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 269 คน ศึกษาโดยวิเคราะห์จากวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า สมมติฐานข้อที่หนึ่ง ด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน พบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สมมติฐานข้อที่สอง ด้านบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยด้านการทำงานร่วมกับคน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ทั้งสองด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และสมมติฐานข้อที่สาม ด้านเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ด้านแผนกเดียวกัน และด้านต่างแผนก พบว่า ด้านแผนกเดียวกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านต่างแผนกไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, โครงสร้างองค์กร, บรรยากาศในการทำงาน, เพื่อนร่วมงาน*

Jasuna, S. Master of Business Administration, January 2022, Graduate School,  
Bangkok University.

A study of organizational structure, working atmosphere, and colleagues affect the  
quality of life for personnel in the bureaucratic unit in Bangkok Metropolitan Area (78 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### ABSTRACT

This research aims to study the organizational structure, working atmosphere and colleagues affect the quality of life for personnel in the bureaucratic unit in Bangkok Metropolitan Area which uses questionnaires as a tool to collect data. The research told about sample population consisted of 269 personnel in a bureaucratic unit. The study was analyzed to statistical methods, percentage value, mean, standard deviation and analysis of hypotheses by using Multiple Regression Analysis. First hypothesis, the results showed that the organizational structure consists of promotion, acceptance and communication between each other. It found that the aspect of promotion and communication affected the quality of life for personnel in the bureaucratic unit. In addition, responsibility did not affect to the quality of life for personnel in the bureaucratic unit. Second hypothesis, the working atmosphere consists of working with people and environment. It shows that both sides had an effect on the qualitative life of personnel in a bureaucratic unit and last hypothesis, colleagues consist of the same department and different departments. It found that the same department had an effect on the quality of life for personnel in a bureaucratic unit while the different departments was not significant effect on the quality of life for personnel in a bureaucratic unit in Bangkok Metropolitan Area at the 0.05 level.

*Keywords: Quality of life, Organizational Structure, Working environment, colleagues*

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลเรื่อง การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครฉบับนี้สำเร็จลงได้ดีด้วยอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณกำลังพลทุกๆ ท่าน ที่มีความกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่สนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา ทั้งยังให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่ดี ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาที่ดีเสมอมา

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุณา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	8
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	10
1.5 นิยามคำศัพท์	10
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติและความเป็นมาของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	13
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างองค์กร	14
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านบรรยากาศในการทำงาน	20
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเพื่อนร่วมงาน	25
2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	38
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.4 สมมติฐานการวิจัย	43
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	45
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	49
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 การอภิปรายผล	52
5.2 ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	69
ประวัติผู้เขียน	77





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	41
ตารางที่ 3.2: ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	42
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนร้อยละของเพศของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	44
ตารางที่ 4.2: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กร (ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน) ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	44
ตารางที่ 4.3: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบรรยากาศในการทำงาน (ด้านการทำงานร่วมกับคน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	45
ตารางที่ 4.4: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน (ด้านแผนกเดียวกันและด้านต่างแผนก) ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	46
ตารางที่ 4.5: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	46
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)	47
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)	48
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)	49

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

หน้า

9



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในวัยทำงานที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งมนุษย์ได้ใช้เวลามากถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน มนุษย์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เวลามากกว่าสามส่วนของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามนุษย์ในวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุดในโครงสร้างประชากรไทย และเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงสมควรเป็นกลุ่มที่ภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญไม่เพียงแต่การพัฒนาในด้านของศักยภาพหรือทักษะในการทำงานเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของกลุ่มมนุษย์ในวัยแรงงานอีกด้วย กระทรวงแรงงาน (2562) และเมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 การพัฒนามนุษย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายที่สูงที่สุดของการพัฒนาประเทศเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรและต้นทุนที่สำคัญที่มีคุณค่า ณ ปัจจุบันมนุษย์ส่วนใหญ่ในวัยทำงานเข้าสู่ระบบการทำงานเพราะจะต้องทำงานเพื่อหาเงินในการดำรงชีพของตนเองและเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เอง ดังนั้นมนุษย์จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมก่อให้เกิดความสุขในชีวิตทั้งในมิติของร่างกายและจิตใจ คือมีความมั่นคงทั้งทางด้านอาชีพ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานต่อไปในอนาคต กองสวัสดิการแรงงาน (2547)

คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างยังไม่มีการจำกัดความที่แน่นอน โดยนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึงชีวิตที่ดีคือการอยู่ดีมีสุข โดย สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือบุคคลที่มีงานทำ และงานที่ทำส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและยังรวมถึงการที่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและรู้สึกมีคุณค่า นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เอง

ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ศิริคุล (2542) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก เนื่องจากก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า นอกจากนี้ยังส่งผลถึงความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร และยังช่วยให้ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ทำให้เจริญก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาตนเองในเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลางาน และเป็นการส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งในด้านของคุณภาพและปริมาณ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรควรจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กรและควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตอย่างเป็นองค์รวมโดยให้ความสำคัญในทุกๆ มิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยไม่ละเลยในมิติต่างๆ ของความเป็นมนุษย์นอกจากมิติทางสุขภาพกายแล้วยังหมายรวมถึงมิติทางสุขภาพจิตที่องค์กรจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรจะการต้องพัฒนาและให้ความสำคัญ ดังนั้นการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาทั้งหมด 4 ประเด็นได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างองค์กร 2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน และ 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสิ้น และจากประเด็นดังกล่าวมีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านโครงสร้างองค์กร

จากประเด็นดังกล่าวได้มีแนวคิดและทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานกันอย่างเป็นทางการโดยอาศัยความร่วมมือ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดแผนงาน สายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม การรวม และการกระจายอำนาจ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ และแนวคิดของ มณีรัตน์ สุวรรณวารีย์ (2554) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อ

คนและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถช่วยกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีโครงสร้างขององค์การประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ (Objective) 2. ภาระหน้าที่ (Function) 3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4. การบังคับบัญชา (Hierarchy) 5. ช่วงของการควบคุม (Span of Control) และ 6. เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2004) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การออกเป็นองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้มีโครงสร้างองค์การแบบแนวตั้ง (Vertical structure) หรือองค์การแบบดั้งเดิม (Traditional structure) 1. เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเฉพาะเจาะจง (Specialization Task) 2. มีสายการบังคับบัญชา (Chain of command) และกฎระเบียบในองค์การมาก Strict Hierarchy, Authority by expertise, Many Role) 3. มีการสื่อสารและการรายงานที่เป็นระบบตามสายการทำงาน (Vertical communication and reporting system) 4. การทำงานเป็นทีมน้อยและการช่วยเหลือกันในองค์การมีน้อย (Few teams, Task force or Integrators) และ 5. มีความเป็นทางการสูงและอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง (Centralization decision making) นอกจากนี้ Daft กล่าวว่า มีโครงสร้างองค์การตามแนวนอน (Horizontal Structure) หรือแบบร่วมสมัย (Contemporary structure) โดยมีความมุ่งเน้นให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โครงสร้างองค์การแบบแนวนอนจะพบว่า ในองค์การโดยมี 1. การแบ่งงานกันทำมีการกระจายงาน (Division of Work) 2. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) กฎระเบียบในองค์การน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า (Relaxed Hierarchy, Authority by expertise, Few Role) 3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์การจะเน้นแบบตรงไปตรงมาและสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ (Horizontal communication, Face to face) 4. เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many team, Task force and Integrators) และ 5. ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบน (Informal Decentralization) ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

จากประเด็นดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ อลงกต สุขุมาลัย และ สมบูรณ์ ศิริสรธรัทธ (2560) ได้ศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังจากปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.), งานวิจัยของ สุมนทิพย์ สามิภักดิ์ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลมเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ, งานวิจัยของ ภควดี วรโรจน์ศิริกุล และนิสดารค์ เวชยา

นนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยโครงสร้างและสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิผลของการให้บริการ สาธารณะของเทศบาลนคร, งานวิจัยของ วรณลภย์ สุริโยธิน และทวิศักดิ์ กฤษเจริญ (2559) ได้ศึกษา เรื่องอิทธิพลของโครงสร้างองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรเชิงนวัตกรรม และ งานวิจัยของ สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการขยาย ธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

## 2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

จากประเด็นดังกล่าวได้มีแนวคิดและทฤษฎีของ Litwin & Stringer (1968) ได้อธิบาย ความหมายของ บรรยากาศองค์การไว้ว่า พฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยที่พนักงานจะสามารถรับรู้ได้ถึงบรรยากาศในองค์การ ได้ทั้งทางตรงทางอ้อม และยังรวมถึง คุณลักษณะสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานที่ในการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกและความสะอาดซึ่ง ส่งผลต่อบรรยากาศ และแรงบันดาลใจในการทำงานทั้งสิ้น และแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2559) ได้ให้ ความหมายของบรรยากาศในองค์การ บรรยากาศ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัย ต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ หมายความว่าผู้บริหารขององค์การจะต้องบริหารทั้งองค์การและบริหารบรรยากาศในการทำงานให้ดีและ เหมาะสมซึ่งมีส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ บรรยากาศในการทำงานที่ดีเปรียบเสมือนวันที่มี อากาศดีท้องฟ้าแจ่มใส ผู้คนย่อมอยากจะทำผลงานให้ออกมาอย่างดีที่สุด ในทางกลับกันถ้าบรรยากาศ ภายในองค์การไม่แจ่มใส บรรยากาศไม่ดีย่อมทำให้ผู้คนในองค์การมีความรู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่มีแรง บันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน ขาดแรงจูงใจและไม่อยากทำงาน เหมือนว่าในองค์การมีบรรยากาศคร่ำ ฟ้าคร่ำฝนอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์การอยากจะทำหนีไปพักผ่อนหรือหลบเลี่ยงบรรยากาศคร่ำ ฟ้าคร่ำฝนนั้น ทำให้ไม่มีใครอยากทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Likert (1976, อ้างถึงใน ละออ นาคกุล , 2556) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ (1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) (3) องค์การ คำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) (4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) (5) การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) และ(6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

จากประเด็นดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ อัครัช แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา และงานวิจัยของ ดวิษา สังคะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13 และงานวิจัยของ อาชวิน ปิตินันท์กุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน และงานวิจัยของ นิรัญญา แซ่ตั้ง (2559) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

### 3.ด้านเพื่อนร่วมงาน

จากประเด็นดังกล่าวได้มีแนวคิดและทฤษฎีของ Alderfer (1972) ได้อธิบายความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีไว้ว่าคือ ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มบุคลากรในระดับเดียวกันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเดียวกันต่างหน่วยงานหรือแม้แต่ต่างแผนกในองค์กรเดียวกัน โดยมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแนวคิดของ คณศ จุลสุคนธ์ (2554) ได้สรุปความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อกัน ซึ่งในการแสดงออกนั้นมีลักษณะการร่วมมือกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการยอมรับกันและกัน ตลอดจนความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ Beyer & Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) 2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) 3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) 4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) 5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) 6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) 7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) และ 8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat)

จากประเด็นดังกล่าวมีงานวิจัยที่สัมพันธ์กันได้แก่ งานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ และงานวิจัยของ นทธรินทร์ คชาชีวะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานของคนวัยทำงานผ่านเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ และงานวิจัยของ นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) ได้ศึกษาเรื่องหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ แรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กร และงานวิจัยของ วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา, และธนกฤต สังข์เฉย (2560) ได้ ศึกษาเรื่องความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: การศึกษากระบวน บุคคลต่อองค์กร และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และงานวิจัยของ จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์การ หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ

#### 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากประเด็นดังกล่าวได้มีแนวคิดและทฤษฎีของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจาก มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งของห่วงโซ่สายการผลิต และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าอย่าง มาก คนส่วนใหญ่ทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้สภาพสังคมที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่าง ต่อเนื่องต่างจากอดีตและเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านการประกอบ อาชีพ ทำให้มนุษย์ต้องใช้เวลาส่วนมากของชีวิตไปกับการทำงานหารรายได้ ดังนั้นสังคมของการทำงานจึง ควรจะมีสถานะที่เหมาะสมที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขความพอใจ ทั้งในมิติของร่างกายที่ ควรจะได้รับความสะดวกสบายและในมิติของจิตใจที่มีสบายอกสบายใจ เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตในที่ ทำงานจึงมีผลต่อการทำงานอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพ ชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นมิติที่สำคัญมิติหนึ่งของทรัพยากรบุคคล Richard เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยได้ศึกษาและพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อม ของตัวบุคคลและสังคมที่มีผลต่อการทำงานอย่างประสบความสำเร็จ ผลที่ได้คือการตอบสนองต่อความ ต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย Walton ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดทำเป็นหนังสือชื่อ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง



ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) และ 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) อีกทั้งยังคล้ายกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) 2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) 3. สภาพแวดล้อมปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) 4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) 5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) 6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) 7. บูรณาการสังคม (Social Integration) 8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) 9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) และ 10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

จากประเด็นดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ อาริยา การดี (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 และงานวิจัยของ ณิชภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากร: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี และงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และงานวิจัยของโชติวิทย์ วัฒนาศิริ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

จากประเด็นและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

#### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร ข้อมูลด้านบรรยากาศในการทำงาน ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 863 คน (ฝ่ายอำนวยการ, 2564) ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของขนาดของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

#### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

##### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

1.3.3.1.2 ข้อมูลด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานร่วมกับคน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.3.1.3 ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย แผนกเดียวกัน ต่างแผนก

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

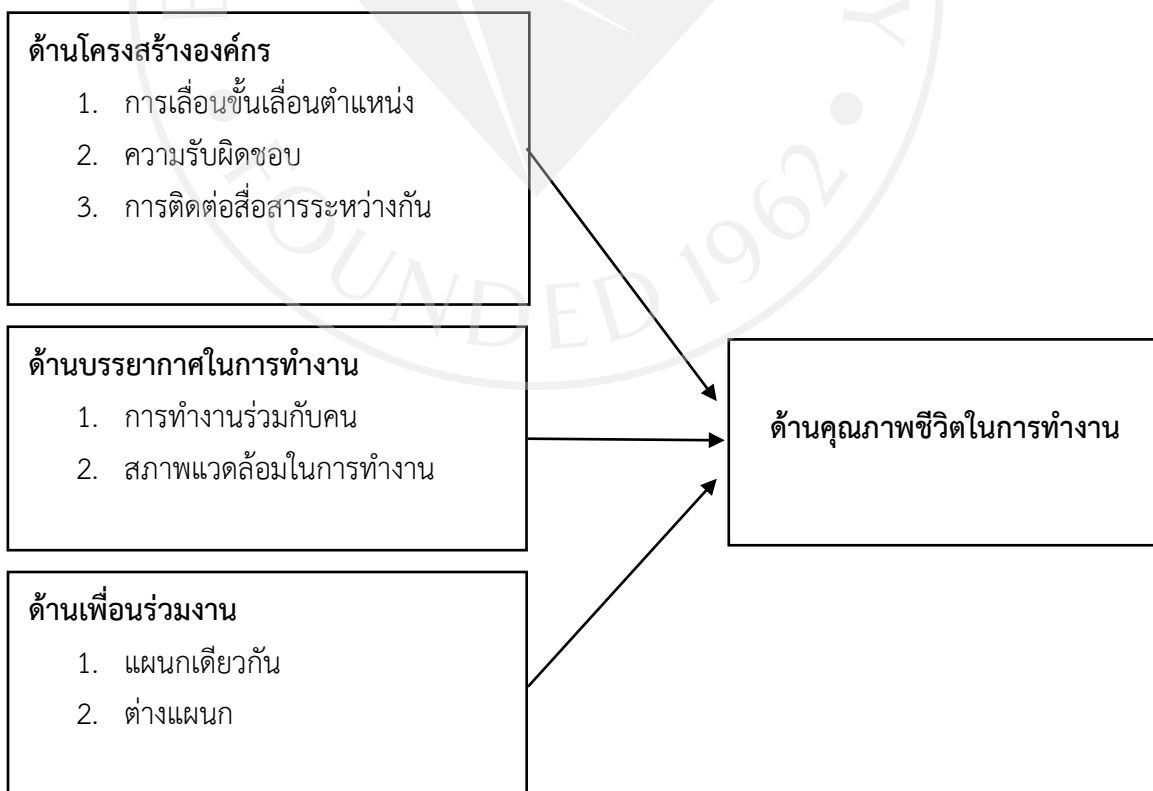
จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 คือข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน กลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลด้านบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การทำงานร่วมกับคน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกลุ่มที่ 3 คือ ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ แผนกเดียวกัน ต่างแผนก และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปรโดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



## 1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

### 1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังต่อไปนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.4.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับคน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.4.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านแผนกเดียวกัน และด้านต่างแผนก ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## 1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใดๆ ก็ตามที่บ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราว ลักษณะตัวบุคคลหนึ่งบุคคลใด เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับยศ/ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.5.2 โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และองค์กรต้องเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแบ่งหลักการออกแบบโครงสร้างองค์กร ออกเป็น 5 ด้าน โดยใช้มิติโครงสร้างองค์กรตามแนวนอนหรือแบบร่วมสมัย คือ 1. การแบ่งงานกันทำมีการกระจายงาน 2. สายการบังคับบัญชา ทุกระดับในองค์กรน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า 3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเน้นแบบตรงไปตรงมาและสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ 4. เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many team, Task force and Integrators) และ 5. ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างผู้บริหารระดับบน เนื่องจากเป็นโครงสร้างองค์กรร่วมสมัยและเป็นโครงสร้างองค์กรที่พนักงานในองค์กรพึงปรารถนา ส่งผลให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

1.5.3 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศในการทำงานที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงานได้เป็น 2 ด้าน คือ 1. บรรยากาศในการทำงานคุณลักษณะสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานที่ในการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกและความสะอาดซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศ และแรงบันดาลใจในการทำงานทั้งสิ้น 2. บรรยากาศในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. องค์กรคำนึงถึงพนักงาน 4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร 5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และ 6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.5.4 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือการแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับกันและกัน ตลอดจนความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเดียวกันต่างหน่วยงานหรือแม้แต่ต่างแผนกในองค์กรเดียวกัน โดยแบ่งความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไว้เป็น 8 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ 1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ 2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4. ความเป็นมิตรและความ

สนุกสนาน 5. การทำงานกลุ่มที่มุ่งประสบความสำเร็จร่วมกัน 6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ 8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม

1.5.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสังคมการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม และเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานควรอันพึงมีตามสมควร ดังนั้นจึงควรมีสังคมการทำงานที่มีสภาวะที่เหมาะสมเพื่อทำให้เกิดความสุขทั้งในมิติของร่างกายที่ได้รับความสะดวกสบายและมิติของจิตใจที่สบายอกสบายใจ โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2. ผลประโยชน์เกื้อกูล 3. สภาพแวดล้อมปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี 4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง 6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต 7. บูรณาการการทำงานร่วมกับสังคม 8. การมีส่วนร่วมในองค์กร 9. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน และ 10. เวลาว่างในชีวิต

1.5.6 สัญญาบัตร หมายถึง ตำรวจที่ได้มียศร้อยตำรวจตรีขึ้นไป โดยผ่านการคัดเลือกจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

1.5.7 ประทวน หมายถึง ตำรวจที่มียศสิบตำรวจตรี – ดาบตำรวจ โดยผ่านการคัดเลือกจากอธิบดีกรมตำรวจเพื่อบรรจุให้เป็นตำรวจชั้นประทวน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายดังนี้

1.6.1 ทำให้ทราบถึงโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.6.2 ทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.6.3 ทำให้ทราบถึงเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.6.4 ทำให้สามารถนำเสนอผลการศึกษาต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดแผนการปฏิบัติงาน นโยบาย และกิจกรรมให้เหมาะสมกับกำลังพลในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านบรรยากาศในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายในรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือทะเบียนพลกรมตำรวจนั้น เดิมเรียกว่า “กองปกครอง กรมตำรวจ” มีสถานที่ทำงานอยู่ที่กระทรวงมหาดไทย ต่อมากองปกครองได้ถูกยกเลิกไปจึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการ กรมตำรวจขึ้นมาตั้งนั้นการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการกรมตำรวจไปด้วย สำนักงานเลขาธิการกรมตำรวจมีแผนกงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกทะเบียนพล แผนกจัดกำลัง และแผนกประวัติ

จนกระทั่ง พ.ศ.2541 พ.ร.ฎ. โอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2541 โดยมาตรา 5 วรรคสอง กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการและมีฐานะเป็นกรมโดยไม่ต้องสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตำรวจเป็นไปตามพ.ร.ฎ. แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2539 – พ.ศ.2547 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 กำหนดให้ตำรวจแบ่งส่วนราชการเป็น (1) สง.ผบ.ตร. และ (2) บช. โดยการแบ่งส่วนราชการเป็นบช. ให้ตราเป็นพ.ร.ฎ. และการแบ่งส่วนราชการเป็นบก. ให้ออกเป็นกฎกระทรวง สืบเนื่องจากพรบ. ตำรวจดังกล่าวส่งผลให้มีการ

ปรับปรุงโครงการแบ่งส่วนราชการใหม่เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามบัญญัติของกฎหมาย โดยปรับให้มีกรรพหน่วยงานระดับบช. ลง จำนวน 3 บช. ได้แก่ สกพ. สกบ. และสนผ. และปรับหน่วยงานเป็นระดับ บก. ในสังกัดส.ผบ.ตร. เนื่องจากได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้แก่บช.ต่างๆ ดังนั้นปริมาณงานด้านการอำนวยความและการสนับสนุนทั้ง 3 บช. ที่อยู่ในความรับผิดชอบจึงลดลงและจัดให้เป็น โครงสร้างที่มีลักษณะแบบราบเพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชา ทั้งนี้จึงได้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการสกพ. มาจนถึง พ.ศ.2552 พ.ร.ฎ. แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และกฎกระทรวง ได้แบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 กำหนดให้มีการแบ่งส่วนราชการและการกระจายอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ต่างๆ ในสังกัดตร. ทั้งนี้ได้กำหนดให้สกพ. เป็น บช. ในสังกัดส.ผบ.ตร. จนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งส่วน ราชการเป็น 1 กก. 3บก. และ 1 กลุ่มงาน (สำนักงานกำลังพล, 2564)

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้นิยามความหมายของโครงสร้างองค์การว่าเป็นกระบวนการในการ กำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทรัพยากรที่มีในองค์การ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการโดยจะอาศัยความ ร่วมมือและองค์การต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีองค์ประกอบที่ สำคัญ 6 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดแผนงาน สายการบังคับบัญชา ขนาดของการ ควบคุม การรวม และการกระจายอำนาจ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ

มณีรัตน์ สุวรรณวารี (2554) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ว่าหมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและเป็นเรื่องของอำนาจบังคับบัญชาในการเชื่อมโยงคน และกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ โดยองค์การมี โครงสร้างประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1. วัตถุประสงค์ (Objective) 2. ภาระหน้าที่ (Function) 3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4. การบังคับบัญชา (Hierarchy) 5. ช่วงของการ ควบคุม (Span of Control) และ 6. เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command)

Daft (2004) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การออกเป็น องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ มิติโครงสร้างองค์การแบบแนวตั้ง (Vertical structure) หรือองค์การแบบดั้งเดิม (Traditional structure) 1. เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเฉพาะเจาะจง (Specialization Task) 2. มีสายการบังคับบัญชา (Chain of command) และกฎระเบียบในองค์การ



มาก Strict Hierarchy, Authority by expertise, Many Role) 3. มีการสื่อสารและการรายงานที่เป็นระบบตามสายการทำงาน (Vertical communication and reporting system) 4. การทำงานเป็นทีม น้อยและการช่วยเหลือกันในองค์กรมีน้อย (Few teams, Task force or Integrators) และ 5. มีความเป็นทางการสูงและอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง (Centralization decision making)

นอกจากนี้ Daft กล่าวว่า มิติโครงสร้างองค์การตามแนวนอน (Horizontal Structure) หรือแบบร่วมสมัย (Contemporary structure) จะเน้นให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โครงสร้างองค์การแบบแนวนอนจะพบว่า ในองค์การโดยมี 1. การแบ่งงานกันทำการกระจายงาน (Division of Work) 2. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) กฎระเบียบในองค์การน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า (Relaxed Hierarchy, Authority by expertise, Few Role) 3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์การจะเน้นแบบตรงไปตรงมาและสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ (Horizontal communication, Face to face) 4. เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many team, Task force and Integrators) และ 5. ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบน (Informal Decentralization) ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึงระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกันและอำนาจในการบังคับบัญชาที่เชื่อมโยงคนหรือกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ และองค์การต้องเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแบ่งหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การออกเป็น 5 ด้าน โดยใช้มิติโครงสร้างองค์การตามแนวนอนหรือแบบร่วมสมัย คือ 1. การแบ่งงานกันทำการกระจายงาน 2. สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบในองค์การน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า 3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์การจะเน้นแบบตรงไปตรงมาและสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ 4. เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many team, Task force and Integrators) และ 5. ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบน เนื่องจากเป็นโครงสร้างองค์การร่วมสมัยและเป็นโครงสร้างองค์การที่พนักงานในองค์การพึงปรารถนา ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อลงกต สุขุมาลัย และสมบูรณ์ ศิริสรธรัทธ (2560) ได้ศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

2) เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศอ.บต. ภายหลังจากปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคสช. และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของศอ.บต. ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน 223 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการในสังกัดย่อยจำนวน 5 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถามใช้ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยวิเคราะห์ออกมาเป็นสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) รวมทั้งนำค่าที่ได้มาอภิปรายร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของศอ.บต. ภายหลังจากปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามแนวทางการบริหารงานของคสช. ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มุ่งเน้นทางด้านการสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกของความขัดแย้งด้วยวิธีที่สันติ ในด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และด้านการพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการแก้ไขปัญหาในพื้นที่พิเศษนั้นเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจากศอ.บต. มีโครงสร้างองค์การในลักษณะที่เน้นการจัดการสายบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของหน่วยงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 49.5 ดังนั้นศอ.บต. จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การซึ่งได้แก่การออกแบบโครงสร้างองค์การให้ยึดตามหลักความสามารถในการจัดแบ่งงานเป็นภาคส่วนต่างๆ เน้นการจัดสายงานบังคับบัญชาที่ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย โดยจัดให้มีการปรับลดขั้นตอนความเป็นทางการลงเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมและหลีกเลี่ยงโครงสร้างองค์การที่มีเป็นการรวมศูนย์ทางอำนาจ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน

สมุณฑิพย์ สามีภักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ศึกษาหาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับระดับความสุขของพนักงาน รวมถึงการหาสมการทำนายพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงานและความสุขของพนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานบริษัท

สำนักงานตั้งอยู่ในเขตพื้นที่แขวงสีลม ตำแหน่งพนักงานประจำที่มีระยะเวลาในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิจัยเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลการวิจัยด้วยตารางและการบรรยายสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และการทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นเครื่องมือในการหาสมการทำนายที่ดีที่สุด ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การในระดับสูงทั้งหมด ในด้านการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.119 2. กลุ่มตัวอย่างแสดงออกถึงพฤติกรรมในความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยสูงและเห็นด้วยปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยด้านการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงานสูงที่สุดเท่ากับ 4.4912 3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยด้านการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.0331 4. โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยองค์ประกอบด้านการแบ่งงานกันทำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 5. โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 องค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงานสูงที่สุด 6. โครงสร้างองค์การมีผลทางบวกกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยโครงสร้างองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 40.3 โดยมีสมการทำนายพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงานคือ  $1.359 + 128$  (การแบ่งงานกันทำ)  $+ 0.217$  (การทำงานเป็นทีม)  $+ 0.267$  (การกระจายอำนาจ) 7. โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกกับระดับความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยโครงสร้างองค์การสามารถทำนายระดับความสุขของพนักงานได้ร้อยละ 44.6 มีสมการในการทำนายดังนี้ ระดับความสุขของพนักงานคือ  $- 0.798 + 0.319$  (การแบ่งงานกันทำ)  $+ 0.199$  (การทำงานเป็นทีม)  $+ 0.273$  (การกระจายอำนาจ)

ภควดี วรโรจน์ศิริกุล และนิสตาภัก เวชยานนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยโครงสร้างและสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะของเทศบาลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการทดสอบความสัมพันธ์ของโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะของบุคลากรในงานบริการสาธารณะของแต่ละเทศบาลนครที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชน
2. เพื่อ

ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลนครที่มีระดับความพึงพอใจในงานบริการงานสาธารณะที่สูงกับเทศบาลนครทั่วไป และ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการรูปแบบโครงสร้างและสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลนคร เพื่อให้เกิดมาตรฐานใหม่ที่ดีในการปฏิบัติงาน (Best Practice) ทำให้ระบบการปฏิบัติงานมีสมรรถนะสูง (HPWS) ในการทำงานด้านบริการสาธารณะให้มีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น จากการศึกษาในครั้งนี้ใช้การศึกษาแบบผสมวิธีคือใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เป็นทางการ เช่น เรื่องกฎระเบียบที่กำหนดโดยส่วนกลางมักจะเกิดประสิทธิผลน้อยที่สุด ส่วนในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานคือด้านการทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประโยชน์ของการวิจัยในครั้งนี้คือทำให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานภาครัฐให้มีความสมัยใหม่มากขึ้น

วรรณภรณ์ สุริโยธิน และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรเชิงนวัตกรรม การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรด้านการรวมศูนย์ทางอำนาจและด้านมิติความเป็นทางการกับการปฏิบัติงานขององค์กรเชิงนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธุรกิจที่เน้นการให้บริการและกลุ่มธุรกิจที่เน้นการผลิต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทจำนวน 660 คน สรุปผลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร ผลจากการศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์กรด้านการรวมอำนาจในกลุ่มบริษัทที่มีลักษณะเน้นการให้บริการมีการรวมอำนาจน้อยกว่ากลุ่มบริษัทที่เน้นการผลิต โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และหากมีการรวมอำนาจเพิ่มขึ้นจะส่งผลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กรด้านความเป็นทางการในกลุ่มบริษัทที่เน้นการให้บริการมีความเป็นทางการน้อยกว่ากลุ่มบริษัทที่เน้นการผลิต โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และหากมีการเพิ่มขึ้นของความเป็นทางการจะส่งผลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สุนาดา โมฬีรัตตะกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ ศึกษาเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรสำหรับรองรับยุทธศาสตร์ในการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งธนาคารได้เล็งเห็นโอกาสทางธุรกิจระหว่างประเทศภายในภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 จากการรวมกลุ่มประเทศการค้าร่วมเป็นพันธมิตรทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคที่เรียกว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และกรอบความร่วมมืออาเซียน+3 (ASEAN+3) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง (ASEAN+ 3 Cooperation Work Plan) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระยะยาว และเป็นการผลักดันให้เกิดชุมชนอาเซียนภายในปี.ศ. 2558 โดยทำการศึกษาตามกรอบแนวคิด 7S ของแมคคินซี ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมรายละเอียดข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งศึกษาจากเอกสาร หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 จากการศึกษาพบว่า ธนาคารได้ใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในปัจจุบันในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรในการทำธุรกิจในภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 เนื่องจากธนาคารมีความรู้เรื่องการเปิดธุรกิจในต่างประเทศไม่มากจึงจำเป็นต้องมีพันธมิตรในการช่วยให้ธนาคารสามารถดำเนินธุรกิจในต่างประเทศได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ และธนาคารเองก็มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องการรักษาโอกาสทางธุรกิจและรักษาระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ จึงได้มีการออกแบบโครงสร้างธุรกิจต่างประเทศให้สอดคล้องกับโครงสร้างธนาคารที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย หลักการออกแบบโครงสร้างสำหรับหน่วยงานในต่างประเทศจะคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ หลักการออกแบบโครงสร้างองค์กรและความต้องการทางธุรกิจ และด้านข้อกำหนดทางการของประเทศนั้นๆ ซึ่งจะต้องระบุให้ชัดว่า ตำแหน่งงานใดเป็นพนักงาน Local Staff (บุคลากรของประเทศที่ธนาคารเข้าไปดำเนินธุรกิจ) ตามข้อกำหนดของหน่วยงานทางการ ส่วนความจำเป็นในทางธุรกิจต้องการใช้บุคลากรที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมและภาษาท้องถิ่นอย่างถ่องแท้ ซึ่งจะสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการจ่ายผลตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยบุคลากรทุกคนจะต้องเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรมและจะต้องมีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เป็นพื้นฐานสำคัญ การวางรูปแบบการทำงานจะต้องอิงตามธนาคารสำนักงานใหญ่เป็นหลัก รวมทั้งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันเป็นแบบเดียวกันทั้งธนาคารจะใช้ค่านิยมหลักของธนาคารเพื่อให้บุคลากรที่ทำงานให้กับธนาคารมีดีเอ็นเอในการทำงานในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านบรรยากาศในการทำงาน

Litwin & Stringer (1968) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์ว่าคือพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยที่พนักงานจะสามารถรับรู้ได้ถึงบรรยากาศในองค์การได้ทั้งทางตรงทางอ้อม และยังรวมถึงคุณลักษณะสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานที่ในการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกและความสะอาดซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศ และแรงบันดาลใจในการทำงานทั้งสิ้น

พสุ เดชะรินทร์ (2559) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การว่าคือ ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือคือการรับรู้ของบุคลากรในองค์การต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การได้ หมายความว่าหากผู้บริหารสามารถบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานในองค์การได้อย่างเหมาะสมย่อมมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ บรรยากาศภายในองค์การที่ดี เหมาะสมเปรียบเสมือนวันที่ท้องฟ้าแจ่มใส อากาศดี ทำให้ผู้คนที่รู้สึกดี ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด สามารถทำงานได้อย่างรื่นรมย์ ส่งผลให้สามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในทางกลับกันหากภายในองค์การมีบรรยากาศไม่เหมาะสมแก่การอยู่อาศัยด้วยกัน มีความตึงเครียดย่อมทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกไม่สบายใจ ไม่มีแรงจูงใจในการตั้งอกตั้งใจผลิตผลงาน เหมือนกับว่าท้องฟ้าในวันนั้นครึ้มเมฆครึ้มฝนอยู่ตลอดเวลาไม่มีแรงกระตุ้นในการลุกขึ้นมาสร้างสรรค์ผลงาน

Likert (1976, อ้างถึงใน ละออ นาคกุล, 2556) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การเป็น 6 ด้าน สำหรับใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ 1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จึงทำให้พนักงานสามารถติดตามความเคลื่อนไหวภายในองค์การได้ และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง พนักงานทุกคนในองค์การสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การได้ รวมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานต่อหัวหน้างานได้ และได้รับข้อมูลจากองค์การอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันเกี่ยวข้องกับงาน 3. คำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง องค์การต้องเอาใจใส่พนักงานทั้งในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ อันพึงมีให้แก่พนักงาน ตลอดจนการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงาน 4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง ในการทำงานระดับหัวหน้างานและระดับพนักงานสามารถใช้อำนาจและแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม 5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การ

(Technological Adequacy) หมายถึง องค์การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ดี และจำเป็นต่อการทำงานของ พนักงาน (6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง การที่องค์การยอมรับความแตกต่าง และข้อขัดแย้งภายในองค์การและพร้อมที่จะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความขยันขันแข็งในการทำงานด้วยการเสนอให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน การพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ภายในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผล ต่อการจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี สามารถแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงานได้เป็น 2 ด้าน คือ 1. บรรยากาศในการทำงานตามคุณลักษณะสภาพแวดล้อมในด้านสถานที่ในการทำงาน สถานที่ ในการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกและสะอาดส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานและแรงจูงใจใน การทำงาน 2. บรรยากาศในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถแบ่ง องค์ประกอบได้ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. องค์การคำนึงถึงพนักงาน 4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ 5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ ในองค์การ และ 6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

อัศวิน แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศในองค์กรว่ามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บ รวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กร สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมาได้ ซึ่งด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและ ด้านการสนับสนุนส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชมและด้านความรู้สึกผูกพัน และด้าน รับผิดชอบต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดิวิซา สังคหะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13 โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์กรและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13
3. เพื่อศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่สามารถทำนายพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13
4. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13 ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มประชากรจากบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13 จำนวน 301 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือทางการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำผลการวิจัยที่ได้มาสัมภาษณ์เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการหาความสัมพันธ์และความสามารถของบรรยากาศองค์กรในการทำงาน ร่วมกับการทำนายพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่พบว่า บรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ =  $1.320 + 0.206$  (การสื่อสารและการติดต่อประสานงาน) +  $0.174$  (การเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง) +  $0.169$  (การกำหนดโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่) +  $0.084$  (การทำงานเป็นทีมและความสามัคคี) โดยสรุปแล้วการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลร้อยละ 52.10 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อผู้บริหารได้ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กร เพราะบรรยากาศภายในองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นจึงควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานเพื่อถ่ายทอดรูปแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อาชวิน ปิตินันท์กุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานในหน่วยงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะความเป็นผู้นำของ



ผู้บังคับบัญชาระดับต้นสังกัด และความผูกพันต่อหน่วยงาน และเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานในหน่วยงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นสังกัดต่อความผูกพันต่อหน่วยงานในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่ทดสอบค่าความเชื่อมั่น และได้รับการตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิงที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของหน่วยงานสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่าแรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่อหน่วยงานมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน จากการวิจัยสรุปผลได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิรุธญา แซ่ตั้ง (2559) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่อยู่ในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ทำงานในจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ทำงานตามสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสำนักงานย่อยที่จังหวัดชลบุรี เพชรบุรี และพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ 3. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ 4. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า บรรยากาศภายในองค์การโดยรวมและแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ( $r = 0.756, p < 0.01$ ;  $r = 0.710, p < 0.01$ ;  $r = 0.623, p < 0.01$ ;  $r = 0.286, p < 0.01$ ;  $r = 0.526, p < 0.01$  และ  $r = 0.746, p < 0.01$  ตามลำดับ) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถสูงสุดของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของพนักงานในองค์กร ด้านการบริหารจัดการองค์การด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = 0.818, p < 0.01$ ;  $r = 0.475, p < 0.01$ ;  $r = 0.263, p < 0.01$ ;  $r = 0.614, p < 0.01$ ;  $r = 0.760, p < 0.01$ ;  $r = 0.711, p < 0.01$ ;  $r = 0.690, p < 0.01$  และ  $r = 0.715, p < 0.01$  ตามลำดับ) 2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ได้ร้อยละ 73.3 จากการศึกษาครั้งนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน มีผลทางความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 73.3 ถือว่ามีความน่าเชื่อถืออย่างมาก ดังนั้นแล้วตัวแปร 3 ด้านนี้ มีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กรสามารถมุ่งเน้นพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับ 3 ด้านนี้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อสังคมในที่ทำงาน

ฐาปณี บุญยเกียรติ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับของบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศภายในองค์กรต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ 3. อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 340 คน เครื่องมือการวิจัยที่ใช้คือ

แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และด้านการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและบรรยากาศขององค์กรส่วนด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านเพื่อนร่วมงาน

Alderfer (1972) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าเป็น การมีความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเดียวกันต่างหน่วยงานหรือแม้แต่ว่าต่างแผนกภายใต้องค์กรเดียวกัน โดยมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คเนศ จุลสุคนธ์ (2554) สรุปและให้ความหมายของคำว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าเป็นการ แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลมีต่อกัน เช่น การแสดงออกในเรื่องความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนการยอมรับซึ่งกันและกัน

Beyer & Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความตรงไปตรงมา เชื่อตรงต่อกัน เชื่อมั่นในความสามารถของซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น และเปิดเผยความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน
2. การให้ความช่วยเหลือกัน (Mutual help) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปัน ความรู้ให้แก่กัน ความสมัครใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงานรวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน
3. การให้การสนับสนุนกัน (Mutual support) หมายถึง การเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูล การให้ข้อเสนอแนะทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่นๆ การ

เป็นที่ปรึกษาในด้านหน้าที่การงาน รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานอย่างอบอุ่น ให้ความสนใจและห่วงใยต่อกัน ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการพบปะสังสรรค์กันในพื้นที่ขององค์กรและภายนอก การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนทางจิตใจให้แก่กัน รวมถึงการร่วมยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง การร่วมมือกันในการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน โดยใช้หลักการยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน มีการทบทวนประเมิน และการแก้ไขผลงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่นในกลุ่ม แสดงออกโดยการกระตุ้นในการจัดทำโครงการใหม่ๆ วิพากษ์ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อการพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ตลอดเวลา เพื่องานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างตรงไปตรงมา อิสระที่จะอภิปรายปัญหาต่อกัน สามารถแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งได้เหมาะสมเป็นอย่างดีและตรงไปตรงมา มีการติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่มด้วยความเป็นกันเอง มีการกระจายข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึงและตรงกัน รวมถึงการมีการประสานงานที่ดีทั้งที่เป็นข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ภายในองค์กรเป็นบรรยากาศของการยอมรับกันของสมาชิกอย่างจริงใจ ไม่มีความเครียด และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของสมาชิกในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่ สมาชิกในองค์กรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณา

ผลงานอย่างเป็นธรรมชาติที่สำคัญที่สุดคือสมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันในองค์กร การยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการยอมรับในความสามารถของกันและกัน จนความสามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรอย่างสูงสุด สัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงานทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีทั้งกับบุคลากรในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกภายใต้องค์กรเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งได้เป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ 2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4. ความเป็นมิตรและความสนุก 5. การทำงานกลุ่มโดยเน้นความสำเร็จร่วมกัน 6. ความริเริ่มสร้างสรรค์ 7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ 8. ความเป็นอิสระทางความคิดและการแสดงออก

กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ วัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ พนักงานตำแหน่งงานวิศวกร ในบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม โดยออกแบบคำถามเพื่อ 1. วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2. วัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3. วัดความสุขในการทำงาน และ 4. วัดความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน วิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.479$ ,  $r=0.325$ ,  $p < 0.01$  ตามลำดับ) และความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน

นทนิศร์ คชาชีวะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของคนวัยทำงานผ่านเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขโดยวัดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผ่านเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยได้ทำการศึกษาปัจจัยความเหงา (Loneliness) การเปิดเผยตนเองทางออนไลน์ (Online Self Disclosure) แรงสนับสนุนทางด้านสังคมออนไลน์ (Online Social Support) และคุณภาพของมิตรภาพทางออนไลน์ (Quality of Online Friendships) ที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Well Being- Relation with Co-workers) โดยศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างวัยทำงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 19 – 59 ปี จำนวน 315 คน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผ่านแบบสอบถามกระดาษและออนไลน์ จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย Factor Analysis สามารถสกัดได้ทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยความเหงา (Loneliness) 2. การเปิดเผยตนเองทางออนไลน์ (Online Self-Disclosure) 3. แรงสนับสนุนทางด้านสังคมออนไลน์ (Online Social Support) และ 4. คุณภาพของมิตรภาพทางออนไลน์ (Quality of Online Friendships) ที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธีRegression Analysis พบว่า พนักงานที่รู้สึกเหงาและขาดทักษะในการสื่อสารทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานในชีวิตจริง หากได้มีการพูดคุยหรือเปิดเผยข้อมูลของตนเองผ่านทางสื่อออนไลน์มากขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมออนไลน์จากเพื่อนร่วมงานและเกิดมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงความอยู่ดีมีสุขด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

นันท์ธนาดา สวามิวัศสุกิจ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1. ศึกษาความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. ศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานกับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร และ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร กลุ่มประชากรที่ศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์

ข้อมูลการวิจัยจากสถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า f และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า 1. พนักงานมีความคาดหวังต่อการดำรงรักษาคนเก่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ลักษณะของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, ชวนชื่น อัครกะวิษฐา, และธนภฤต สังข์เฉย (2560) ได้ศึกษาเรื่องความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: การศึกษาการระบุตัวตนต่อองค์กร และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการนำเสนอแบบจำลองอิทธิพลของความไม่มั่นคงในการทำงาน และการระบุตัวตนต่อองค์กรของพนักงานต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาบทความนี้ได้เสนอแนวคิด “การระบุตัวตนต่อองค์กร” ในฐานะตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังนำเสนอแนวคิดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาสรุปได้ว่าการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยลดความสัมพันธ์เชิงลบในเรื่องความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานของพนักงานได้

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างานและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีตัวแปรวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมต่อความผูกพันกับองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ งานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจในองค์กรไทยจำนวน 344 คน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหลายลำดับชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่า พนักงานมีการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและมีวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้านนั้นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนข้อเสนอแนะส่งผลกระทบต่ออิทธิพลกำกับของ

วัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวมและความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยความสัมพันธ์นี้จะสูงในบุคคลที่มีคะแนนการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิพลการกำกับของ วัฒนธรรมความเป็นชายต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์ต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยความสัมพันธ์นี้จะสูงในบุคคลที่มีคะแนนความเป็นชายต่ำ

## 2.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมการทำงานยุคปัจจุบัน เนื่องจากกำลังคนเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสายงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสายงานการผลิต สายงานบริการ และสายงานความชำนาญ เฉพาะชนิดพิเศษ เป็นต้น ในปัจจุบันมนุษย์ส่วนใหญ่ทำงานเพื่อการดำรงชีวิตเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ความก้าวหน้าในการทำงานถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญหนึ่งในห้าสิ่งที่มีมนุษย์ต้องการไปให้ถึงทำให้มนุษย์ใช้เวลาเกือบทั้งชีวิตไปกับการทำงาน ดังนั้นในสังคมของการทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสมกับรูปแบบชีวิตของมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขกับการทำงาน ทั้งในด้านของร่างกาย จิตใจ และสังคม

Richard (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นมิติที่สำคัญของการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล จึงได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต Richard ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมและสังคมที่มีผลต่อการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัย 8 ประการ ที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย Richard ได้นำเอาผลจากการศึกษาวิจัยมาเขียนในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งปัจจัยดังกล่าวเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสังคม และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่น



## 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ สิ่งแวดล้อมในองค์กรควรมีสภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะที่ดี มีความปลอดภัย ไม่มีลักษณะของความเสียหายอันตราย โดยจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัย สะดวกสบายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

## 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

(development of human capacities) โดยองค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะได้อย่างเต็มที่ที่ไม่ได้รับการกีดกัน ได้โอกาสในการพัฒนาตัวเองอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน รวมถึงมีการกระจายงานและมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญเพื่อเป็นหนึ่งแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่การถุกยอมรับในสังคมการทำงาน

## 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)

นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วนั้นยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอนาคต ตลอดจนรวมถึงการเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

## 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration)

ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สร้างโอกาสให้สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ทั้งในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก เพื่อแสดงถึงการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

## 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

(Constitutionalism) วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรควรมีลักษณะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และระบบการทำงานจะต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลผลตอบแทนต่างๆ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีภาพ มีสิทธิในการพูดได้อย่างเสมอภาคภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมาย

## 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) คือ การเปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีสมดุล ผู้ปฏิบัติงานควรมีเวลาว่างสำหรับพักผ่อนระหว่างวัน และไม่ควรวินิจฉัยความกดดันใส่ผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป โดยจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมให้มีความสมดุลทั้งในส่วนของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

## 8. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) เป็นเรื่องสำคัญที่

องค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ เช่น ด้านผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์เป็นประโยชน์ต่อ

สิ่งมีชีวิตในสังคม ด้านการกำจัดของเสียจากโรงงานที่มีการบำบัดก่อนปล่อยน้ำทิ้งลงพื้นที่ชุมชน ด้านการดูแลปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมโดยรอบสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านการตลาดที่เป็นธรรมต่อผู้คนในสังคม เป็นต้น เพื่อปลูกฝังความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมอันนำไปสู่การยอมรับนับถือในตัวขององค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินที่เหมาะสมสำหรับการจ่ายเป็นค่าจ้างโดยอยู่บนพื้นฐานของขอบเขตงานที่เท่ากัน ได้รับเงินค่าจ้างค่าตอบแทนเท่ากัน ทั้งนี้ ค่าจ้างค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูลกัน (Fringe Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่ไม่ใช่การตอบแทนเป็นตัวเงินที่องค์กรควรจัดให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ วันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันลาพักผ่อน วันหยุดตามเทศกาลประเพณี เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสม องค์กรควรจัดหาให้อย่างไม่มีข้อแลกเปลี่ยนผูกมัด

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้สะอาดถูกสุขอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการพักอาศัยอยู่ในขณะทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการได้รับอุบัติเหตุ รวมถึงความบาดเจ็บเสียหายในระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการดูแลรับผิดชอบสุขภาพของพนักงานในระยะยาว

4. ความมั่นคงของงาน (Job Security) หมายถึง การจ้างงานอย่างเป็นธรรมและไม่ควรมีการเลิกจ้างพนักงานโดยไม่มีสาเหตุอันสมควรแก่การเลิกจ้าง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) หมายถึง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กร โดยพนักงานสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะเรื่องผลประโยชน์ของพนักงานที่ควรได้รับจากองค์กร

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) หมายถึง การได้รับการพัฒนาและการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นอย่างดี เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคลเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่แต่ละบุคคลต้องการ

7. บูรณาการสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยส่วนความสัมพันธ์รูปแบบที่ไม่เป็นทางการเป็นตัวชีวิต การบูรณาการทางสังคมที่สำคัญขององค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมไปถึงการบริหารงานองค์กร โดยองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทาง และวิพากษ์การทำงานขององค์กร เพื่อร่วมกันนำองค์กรไปอยู่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับสายงานใดขององค์กร โดยให้ถือว่าบุคลากรทุกคนคือองค์ประกอบขององค์กร และการร่วมมือของบุคลากรทุกคนจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) หมายถึง การทำงานไม่ได้เป็นทั้งหมดของชีวิต การทำงานเป็นเพียงหนึ่งในหน้าที่ที่จะต้องทำเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้เพียงเท่านั้น ชีวิตของมนุษย์ต้องการการมีเวลาส่วนตัว ต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนคลายจากกิจกรรมชีวิตอื่นๆ ที่ต้องกระทำโดยหน้าที่ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือดัดปฏิบัติได้ ดังนั้นการจัดเวลาว่างสำหรับพักผ่อนคลายอย่างเหมาะสมนั้นเป็นสิ่งที่ควรจัดให้แก่บุคลากร

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยตรง มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมการทำงาน มนุษย์เป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนสังคมให้ก้าวไปข้างหน้าทำให้มนุษย์ใช้เวลาเกือบทั้งหมดของชีวิตไปกับการทำงานเพื่อหารายได้ให้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต มนุษย์แสวงหาการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นเพราะงานเป็น 1 ใน 5 ขององค์ประกอบชีวิตที่มนุษย์จะต้องการทำให้สำเร็จเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสุขทั้งต่อร่างกายและจิตใจ โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 10 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2. ผลประโยชน์เกื้อกูล 3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4. ความมั่นคงในงาน 5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง 6. พัฒนาการและการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน 7. บูรณาการงานสังคม 8. การมีส่วนร่วมในองค์กร 9. ประชาธิปไตยในการทำงาน และ 10. เวลาว่างของชีวิต

อารียา การดี (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 งานวิจัยมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 จำนวน 335 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ความคิดเห็นในระดับมากมี 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 65.9 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี รายได้สุทธิ/เดือนน้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยองค์กรด้านงาน ปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย ทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยเขตภาคกลาง จำนวน 286 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์

สั้น ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพและระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายค่านิยมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับ ( $r = 0.38, r = 0.33, r = 0.26, r = 0.25, r = 0.23, r = 0.17, r = 0.15$  ตามลำดับ)

ทัศนีย์ ชาตไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต วัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3. ศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 4. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปี 2557 จำนวน 205 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2 4. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 5. บุคลากรมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขนาดของหน่วยงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 โดยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดของหน่วยงาน (Mann-Whitney U test และ Kruskal – Wallis value) และใช้การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบบริหารในสมองโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่นๆ เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1

โชติวิทย์ วัฒนะศิริ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน

องค์การ และ 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี หากจำนวนประชากรในการวิจัยด้วยการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกองทัพเรือ ชั้นยศจ่าตรี ถึงนาวาโท ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธี Simple Random Sampling จำนวน 390 คน นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร ข้อมูลด้านบรรยากาศในการทำงาน ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับการวัด ดังนี้

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1. เพศ                | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)  |
| 2. อายุ               | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 3. ระดับการศึกษา      | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 4. ระดับยศ/ตำแหน่ง    | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)  |
| 5. รายได้ต่อเดือน     | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 6. ระยะเวลาในการทำงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |



3.1.1.2 ข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการวัดแบบอันตรภาค Interval scale โดยมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.3 ข้อมูลด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานร่วมกับคน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการวัดแบบอันตรภาค Interval scale โดยมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง

1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย แผนกเดียวกัน และต่างแผนก มีการวัดแบบอันตรภาค Interval scale โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2. เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3. เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4. เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5. เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการวัดแบบอันตรภาค Interval scale โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด

3.42- 4.20	มาก
2.61- 3.40	ปานกลาง
1.81- 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ หน่วยข่าวกรองทางทหาร กรุงเทพฯ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์หาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งเท่ากับ 0.811

ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	10	0.809
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	10	0.660
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	10	0.703
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10	0.729
รวม	40	0.811

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดย จะทำการแจกวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2564

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 863 คน (ฝ่ายอำนวยการ, 2564) ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของขนาด ของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของชื่อระดับยศ/ตำแหน่ง สัญญาบัตร คือ 161 คน และประทวน คือ 108 คน สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบแบ่งชั้นของทุกชื่อระดับยศ/ตำแหน่ง ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2: กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ชื่อระดับยศ/ตำแหน่ง	จำนวนกำลังพล (คน)	การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของเครซี่และมอร์แกน (คน)
สัญญาบัตร	516	161
ประทวน	347	108
รวมทั้งสิ้น	863	269

ที่มา. (ฝ่ายอำนวยการ, 2564)

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจในข้อความและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังต่อไปนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับคน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านแผนกเดียวกัน และด้านต่างแผนก ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ  
(Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ  
(Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับยศ/ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์พบว่าค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนร้อยละของเพศของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	176	65.4
อายุระหว่าง 31-40 ปี	115	42.8
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	209	77.7
ระดับยศ/ตำแหน่งสัญญาบัตร	161	59.8
รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท	89	33.1
ระยะเวลาในการทำงาน 4 - 7 ปี	105	39.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กำลังพลของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 กำลังพลในหน่วยงานส่วนใหญ่มีระดับศึกษาปริญญาตรี 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 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 7 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39

ตารางที่ 4.2: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กร (ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน) ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ด้านโครงสร้างองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
1. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.07	.607	เห็นด้วยมาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.64	.598	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	3.83	.661	เห็นด้วยมาก
รวม	3.85	.526	เห็นด้วยมาก



จากตารางที่ 4.2 พบว่า กำลังพลของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กร (ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.07 รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.83 และสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ส่วนในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.85

ตารางที่ 4.3: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบรรยากาศในการทำงาน (ด้านการทำงานร่วมกับคน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
1. ด้านการทำงานร่วมกับคน	3.94	.570	เห็นด้วยมาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	.516	เห็นด้วยมาก
รวม	3.89	.427	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กำลังพลของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบรรยากาศในการทำงาน (ด้านการทำงานร่วมกับคน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ด้านการทำงานร่วมกับคนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.94 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.83 ตามลำดับ และในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.89

ตารางที่ 4.4: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน (ด้านแผนกเดียวกัน และด้านต่างแผนก) ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
1. ด้านแผนกเดียวกัน	3.97	.436	เห็นด้วยมาก
2. ด้านต่างแผนก	3.73	.544	เห็นด้วยมาก
รวม	3.85	.407	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กำลังพลของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน (ด้านแผนกเดียวกัน และด้านต่างแผนก) ด้านแผนกเดียวกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.97 รองลงมาคือด้านต่างแผนกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.73 ตามลำดับ และในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.85

ตารางที่ 4.5: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.94	.412	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กำลังพลของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.94

## 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (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*
รวม	.136	2.884	.004*

$R^2=0.56$ ,  $F\text{-Value}=5.227$ ,  $N=269$ ,  $P\text{-Value}\leq 0.05$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าอิทธิพลของด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 13.6 ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta=0.136$ ,  $t=2.884$ ,  $P\text{-Value}=0.004$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\beta=0.187$ ,  $t=3.124$ ,  $P\text{-Value}=0.002$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 18.7 ( $\beta=0.187$ ) ต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ( $\beta=-0.184$ ,  $t=-1.487$ ,  $P\text{-Value}=0.038$ ) มีอิทธิพลเชิงลบร้อยละ 18.4 ( $\beta=-0.184$ ) ต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

#### 4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
1. ด้านการทำงานร่วมกับคน	-.098	-2.308	.022*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.288	6.104	.000*
รวม	.158	2.718	.007*

$R^2=0.125$ ,  $F\text{-Value}=19.022$ ,  $N=269$ ,  $P\text{-Value}\leq 0.05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าอิทธิพลของด้านบรรยากาศในการทำงานอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 15.8 ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta=0.288$ ,  $t=6.104$ ,  $P\text{-Value}=0.007$ ) โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta=0.288$ ,  $t=6.104$ ,  $P\text{-Value}=0.000$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 28.8 ( $\beta=0.288$ ) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกับคน ( $\beta=-0.098$ ,  $t=-2.308$ ,  $P\text{-Value}=0.022$ ) มีอิทธิพลเชิงลบร้อยละ 9.8 ( $\beta=-0.098$ ) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Multiple Regression Analysis)

ด้านเพื่อนร่วมงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
1. ด้านแผนกเดียวกัน	.268	5.685	.000*
2. ด้านต่างแผนก	-.108	-1.834	.068
รวม	.220	3.648	.000*

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

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าอิทธิพลของด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 22.0 ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta=0.220$ ,  $t=3.648$ ,  $P\text{-Value}=0.000$ ) โดยด้านแผนกเดียวกัน ( $\beta=0.268$ ,  $t=5.685$ ,  $P\text{-Value}=0.000$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกร้อยละ 26.8 ( $\beta=0.268$ ) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านต่างแผนกไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 5

### บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปผลการวิจัย นำเสนอใน 2 ส่วน ที่สามารถอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 การอภิปรายผล

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 การอภิปรายผล

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับยศ/ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จากข้อมูลพบว่ากำลังพลส่วนใหญ่ของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 และเป็นเพศหญิงจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ลำดับแรกๆของระดับช่วงอายุของกำลังพลส่วนใหญ่ มากที่สุดคืออยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 93 คน และช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับศึกษาปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และลำดับสุดท้ายคือการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับยศ/ตำแหน่งพบว่ากำลังพลส่วนใหญ่อยู่ในระดับยศ/ตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และระดับชั้นประทวน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 สามอันดับแรกของข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคือระดับรายได้ 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.2 และสุดท้ายคือระดับรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และข้อมูลระยะเวลาในการทำงาน สามอันดับแรกพบว่ากำลังพลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 –

7 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงาน 8 – 12 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และสุดท้ายคือระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครพบว่า กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.607 รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.661 และด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.598 ตามลำดับ และผลรวมของด้านโครงสร้างองค์กรกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.85 และผลรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.526

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานร่วมกับคนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.570 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.516 ตามลำดับ และผลรวมของด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.89 และผลรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.427

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแผนกเดียวกันอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.436 และด้านต่างแผนกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.544 ตามลำดับ และผลรวมของด้านเพื่อนร่วมงาน กำลังพลผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.85 และผลรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.407

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่ากำลังพลผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.94 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.412

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.002) และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 18.7 ( $\beta = 0.187$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้นิยามความหมายของโครงสร้างองค์การว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทรัพยากรที่มีในองค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ โดยจะอาศัยความร่วมมือและองค์การต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดแผนงาน สายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม การรวม และการกระจายอำนาจ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภานาถ โมฬีรัตตะกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ ศึกษาเพื่อปรับโครงสร้างองค์การสำหรับรองรับยุทธศาสตร์ในการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งธนาคารได้เล็งเห็นโอกาสทางธุรกิจระหว่างประเทศภายในภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 จากการรวมกลุ่มประเทศการค้าร่วมเป็นพันธมิตรทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคที่เรียกว่า



ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และกรอบความร่วมมืออาเซียน+3 (ASEAN+3) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง (ASEAN+ 3 Cooperation Work Plan) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระยะยาว และเป็นการผลักดันให้เกิดชุมชนอาเซียนภายในปีพ.ศ. 2558 โดยทำการศึกษาตามกรอบแนวคิด 7S ของแมคคินซี ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมรายละเอียดข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งศึกษาจากเอกสาร หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจสู่ภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 จากการศึกษาพบว่า ธนาคารได้ใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในปัจจุบันในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรในการทำธุรกิจในภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 เนื่องจากธนาคารมีความรู้เรื่องการเปิดธุรกิจในต่างประเทศไม่มากจึงจำเป็นต้องมีพันธมิตรในการช่วยให้ธนาคารสามารถดำเนินธุรกิจในต่างประเทศได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ และธนาคารเองก็มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนโดยต้องการรักษาโอกาสทางธุรกิจและรักษาระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ จึงได้มีการออกแบบโครงสร้างธุรกิจต่างประเทศให้สอดคล้องกับโครงสร้างธนาคารที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย หลักการออกแบบโครงสร้างสำหรับหน่วยงานในต่างประเทศจะคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ หลักการออกแบบโครงสร้างองค์กรและความต้องการทางธุรกิจ และด้านข้อกำหนดทางการของประเทศนั้นๆ ซึ่งจะต้องระบุให้ชัดว่าตำแหน่งงานใดเป็นพนักงาน Local Staff (บุคลากรของประเทศที่ธนาคารเข้าไปดำเนินธุรกิจ) ตามข้อกำหนดของหน่วยงานทางการ ส่วนความจำเป็นในทางธุรกิจต้องการใช้บุคลากรที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมและภาษาท้องถิ่นอย่างถ่องแท้ ซึ่งจะสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการจ่ายผลตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยบุคลากรทุกคนจะต้องเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรมและจะต้องมีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เป็นพื้นฐานสำคัญ การวางรูปแบบการทำงานจะต้องอิงตามธนาคารสำนักงานใหญ่เป็นหลัก รวมทั้งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันเป็นแบบเดียวกันทั้งธนาคารจะใช้ค่านิยมหลักของธนาคารเพื่อให้บุคลากรที่ทำงานให้กับธนาคารมีดีเอ็นเอในการทำงานในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด

กล่าวโดยสรุปคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลที่สัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตหรือความสุขในการทำงานของกำลังพล นอกจากนี้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังหมายถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขององค์กรที่มีความเป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่มีความเสมอภาค กำลังพลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม

กันย่อมมีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลในองค์กร และแปรผันตรงกับความสุขของกำลังพลในองค์กร ในทางกลับกันหากในองค์กรมีการจัดระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม ไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมแก่กำลังพลทุกคน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ส่งผลทางด้านลบต่อคุณภาพชีวิตหรือความสุขในการทำงานของกำลังพลเช่นเดียวกัน

ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.038) และการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 18.4 ( $\beta = -0.184$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของมณีรัตน์ สุวรรณวารี (2554) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ว่าหมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและเป็นเรื่องของอำนาจบังคับบัญชาในการเชื่อมโยงคนและกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ โดยองค์การมีโครงสร้างประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1. วัตถุประสงค์ (Objective) 2. ภาระหน้าที่ (Function) 3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4. การบังคับบัญชา (Hierarchy) 5. ช่วงของการควบคุม (Span of Control) และ 6. เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command) และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2004) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การ ออกเป็นองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ มิติโครงสร้างองค์การแบบแนวตั้ง (Vertical structure) หรือองค์การแบบดั้งเดิม (Traditional structure) 1. เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเฉพาะเจาะจง (Specialization Task) 2. มีสายการบังคับบัญชา (Chain of command) และกฎระเบียบในองค์การมาก (Strict Hierarchy, Authority by expertise, Many Role) 3. มีการสื่อสารและการรายงานที่เป็นระบบตามสายการทำงาน (Vertical communication and reporting system) 4. การทำงานเป็นทีมน้อยและการช่วยเหลือกันในองค์การมีน้อย (Few teams, Task force or Integrators) และ 5. มีความเป็นทางการสูงและอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง (Centralization decision making)

นอกจากนี้ Daft กล่าวว่า มิติโครงสร้างองค์การตามแนวนอน (Horizontal Structure) หรือแบบร่วมสมัย (Contemporary structure) จะเน้นให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โครงสร้างองค์การแบบแนวนอนจะพบว่า ในองค์การโดยมี 1. การแบ่งงานกันทำมีการกระจายงาน (Division of Work) 2. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) กฎระเบียบในองค์การน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า (Relaxed Hierarchy, Authority by expertise, Few Role) 3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์การจะเน้นแบบตรงไปตรงมาและสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ (Horizontal

communication, Face to face) 4. เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many team, Task force and Integrators) และ 5. ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบน (Informal Decentralization) ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุปคือ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีอิทธิพลที่สัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตหรือความสุขในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานเพราะการติดต่อสื่อสารคือช่องทางในการเชื่อมต่อกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกัน และเชื่อมต่อกลุ่มคนเข้ากับการทำงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้กำลังพลในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีความเฉาะเจาะจง เนื่องจากการติดต่อสื่อสารระหว่างกันสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น การติดต่อสื่อสารระหว่างกันจึงมีความสำคัญและสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลทุกคนในหน่วยงาน เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จของผลงาน โดยความสำเร็จของงานนี้คือผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอันเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงาน

ดังนั้นจึงสามารถอภิปรายผลได้ว่า โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 รูปแบบของโครงสร้างองค์กรที่ดีคือการจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้สามารถเชื่อมต่อกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เชื่อมต่อกลุ่มกับงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และหน่วยงานจะต้องเอื้ออำนวยให้กำลังพลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกคน โครงสร้างองค์กรที่กำลังพลในหน่วยงานพึงปรารถนาส่งผลให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ โครงสร้างองค์กรยังเป็นแบบแผนที่ทำให้กำลังพลในหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติแบบแผนเดียวกัน

1.2 สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับคน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์พบว่า ทั้งด้านการทำงานร่วมกับคนและด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการทำงานร่วมกับคนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.022) และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 9.8 ( $\beta = -0.098$ ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.000) และมีอิทธิพลต่อคุณภาพของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 28.8 ( $\beta = 0.288$ ) จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศในการทำงานว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยที่พนักงานจะสามารถรับรู้ได้ถึงบรรยากาศในองค์กร ได้ทั้งทางตรงทางอ้อม และยังรวมถึงคุณลักษณะสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานที่ในการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกและความสะอาดซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศ และแรงบันดาลใจในการทำงานทั้งสิ้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพสุ เดชะรินทร์ (2559) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์กรว่าเป็น ความรู้สึกของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือคือการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานได้ หมายความว่าหากผู้บริหารสามารถบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมย่อมมีผลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน บรรยากาศภายในองค์กรที่ดี เหมาะสมเปรียบเสมือนวันที่ท้องฟ้าแจ่มใส อากาศดี ทำให้ผู้คนรู้สึกดี ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด สามารถทำงานได้อย่างรื่นรมย์ ส่งผลให้สามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในทางกลับกันหากภายในองค์กรมีบรรยากาศไม่เหมาะสมแก่การอยู่อาศัยด้วยกัน มีความตึงเครียดย่อมทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกไม่สบายใจ ไม่มีแรงจูงใจในการตั้งอกตั้งใจผลิตผลงาน เพราะเหมือนกับว่าท้องฟ้าในวันนั้นครึ้มเมฆครึ้มฝนอยู่ตลอดเวลาไม่มีแรงกระตุ้นในการลุกขึ้นมาสร้างสรรค์ผลงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคริช แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กรว่ามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยใช้กลุ่ม

ตัวอย่างจากพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรสามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมาได้ ซึ่งด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านการสนับสนุนส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชมและด้านความรู้สึกรักผูกพัน และด้านรับผิดชอบต่อองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรัญญา แซ่ตั้ง (2559) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งที่อยู่ในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ทำงานในจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ทำงานตามสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานครรวมทั้งสำนักงานย่อยที่จังหวัดชลบุรี เพชรบุรี และพระนครศรีอยุธยาจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ 3. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ 4. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าบรรยากาศภายในองค์กรโดยรวมและแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถสูงสุดของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของพนักงานในองค์กร ด้านการบริหารจัดการองค์การด้วยความ

เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ได้ร้อยละ 73.3 จากการศึกษาครั้งนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรทั้ง 5 ด้าน มีผลทางความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และบรรยากาศองค์กรด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 73.3 ถือว่ามีความน่าเชื่อถืออย่างมาก ดังนั้นแล้วตัวแปร 3 ด้านนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กร สามารถมุ่งเน้นพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับ 3 ด้านนี้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อสังคมในที่ทำงาน

ดังนั้นสามารถอธิบายผลได้ว่า ด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของกำลังพลในหน่วยงาน การก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ความรู้สึกดีต่อตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดีที่มีความผ่อนคลายและมีความเป็นธรรมสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลในหน่วยงานสามารถทำให้กำลังพลในหน่วยงานสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจในการตั้งใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและความสามารถ และในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศในการทำงานอยู่ในสภาวะตึงเครียดและไม่มีความเป็นธรรมย่อมทำให้กำลังพลในหน่วยงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีแรงกระตุ้นทางบวกในการสร้างสรรค์ผลงาน และไม่รู้สึกรถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาสิ่งต่างๆ หากจะอธิบายในเชิงของการรวมกลุ่มทางสังคมของมนุษย์นั้นไม่มีมนุษย์คนใดหรือกลุ่มใดสามารถอดทนอยู่ภายใต้บรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน และไม่เสมอภาคเท่าเทียมได้เป็นเวลานาน ซึ่งหมายถึงมนุษย์จะไม่ยอมปล่อยให้ตัวเองหรือสภาวะจิตใจของตนอยู่ในสังคมที่ไม่มีความสุขเป็นเวลานาน ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียดเป็นสาเหตุสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากกำลังพลไม่มีความสุขผูกพันกับหน่วยงานและไม่มี

ความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานจึงทำให้ไม่สามารถทำงานในหน่วยงานที่มีบรรยากาศในการทำงาน เช่นนั้นได้ในระยะยาว

1.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านแผนกเดียวกัน และด้านต่างแผนกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านแผนกเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านต่างแผนกไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านแผนกเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.000) และด้านแผนกเดียวกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 26.8 ( $\beta = 0.268$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของ Beyer & Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความตรงไปตรงมา เชื่อตรงต่อกัน เชื่อมั่นในความสามารถของซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นที่จำเป็น และเปิดเผยความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน 2. การให้ความช่วยเหลือกัน (Mutual help) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปัน ความรู้ให้แก่กัน ความสมัครใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงานรวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน 3. การให้การสนับสนุนกัน (Mutual support) หมายถึง การเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูลการให้ข้อเสนอแนะทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่นๆ การเป็นที่ปรึกษาในด้านหน้าที่การงาน รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ 4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานอย่างอบอุ่น ให้ความสนใจและห่วงใยต่อกัน ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการพบปะสังสรรค์กันในพื้นที่ขององค์กรและภายนอก การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนทางจิตใจให้แก่กัน รวมถึงการร่วมยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ 5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง การร่วมมือกันในการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน โดยใช้หลักการยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่าง

ชัดเจน มีการทบทวน ประเมิน และการแก้ไขผลงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ 6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่า ในผลงานของบุคคลอื่นในกลุ่ม แสดงออกโดยการกระตือรือร้นในการจัดทำโครงการใหม่ๆ วิพากษ์ผลงาน อย่างสร้างสรรค์ และสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อการพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ตลอดเวลาเพื่องานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างตรงไปตรงมา อิสระที่จะอภิปรายปัญหาต่อกัน สามารถแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งได้เหมาะสมเป็นอย่างดีและตรงไปตรงมา มีการติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่มด้วยความเป็นกันเอง มีการกระจายข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึงและตรงกัน รวมถึงการมีการประสานงานที่ดีทั้งที่เป็นข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ 8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ภายในองค์กรเป็นบรรยากาศของการยอมรับกันของสมาชิกอย่างจริงใจ ไม่มี ความเครียด และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของสมาชิกในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่ สมาชิกในองค์กรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม ที่สำคัญที่สุดคือสมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ วัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ พนักงานตำแหน่งงานวิศวกร ในบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม โดยออกแบบคำถามเพื่อ 1. วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2. วัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3. วัดความสุขในการทำงาน และ 4. วัดความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน วิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ดังนั้นสามารถอธิบายผลได้ว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยเพื่อนร่วมงานหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน และการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องงานที่ต้องทำร่วมกัน ลักษณะของเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งเป็นมาตรวัดคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลในหน่วยงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานอีกด้วย โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันซึ่งเป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกันมีความเกี่ยวข้องกันในเรื่องงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานต่างแผนก เพื่อนร่วมงานที่มีความมั่นใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพในความสามารถและความคิดของกันและกัน ตลอดจนสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ และให้ความเป็นมิตรสนิทสนมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันนั้นเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มความสำเร็จของผลงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นความสัมพันธ์อันดีของเพื่อนร่วมงานจึงแปรผันตรงกับคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลในหน่วยงาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการบริหารงานด้านองค์กรทุกหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐบาล หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาคอื่นๆ ควรให้ความสำคัญกับทั้ง 3 องค์ประกอบนี้

5.2.2 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลและคุณภาพของผลงาน ดังนั้นหากต้องการพัฒนาหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีให้แก่กำลังพล

5.2.3 ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกภายในองค์กรทั้งความสัมพันธ์แบบผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความสุข

ในการทำงาน และคุณภาพของผลงาน หากต้องการให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในทุกด้านนั้นจะต้องไม่  
ละเลยเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันภายในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการ  
ที่เพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในหน่วยงานให้มากขึ้น



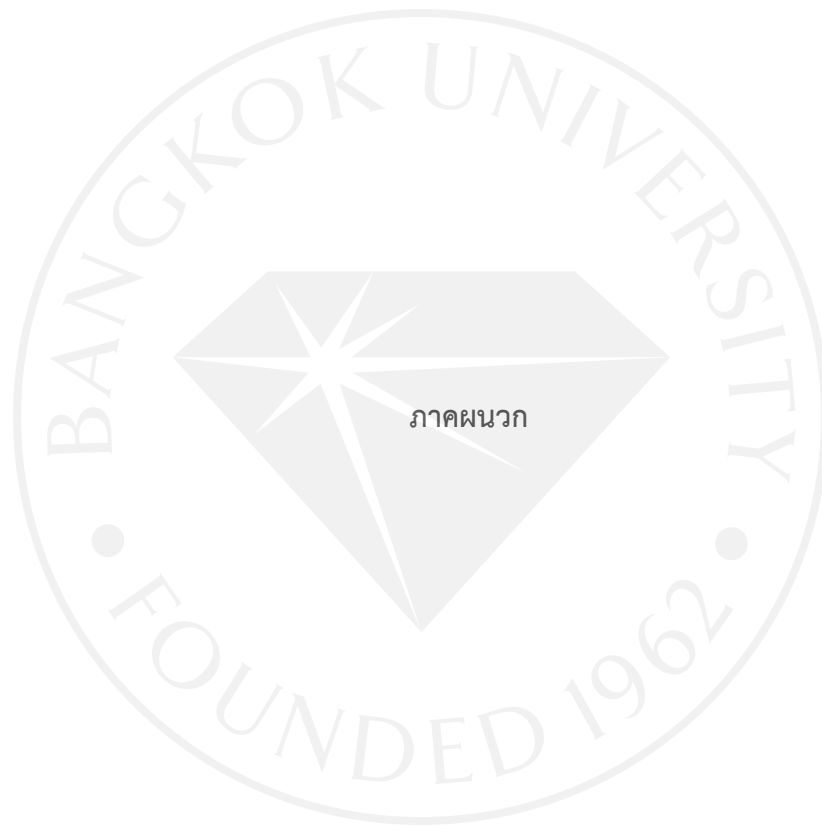
### บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน*, 11(14), 18-19.
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นที่ทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรหัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติวิทย์ วัฒนาศรี. (2561). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตของบุคลากร: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดิวิษา สังคหะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (รายงานการวิจัย). สืบค้นจาก*<http://libdoc.dpu.ac.th/research/159565.pdf>.
- นทธรินทร์ คชาชีวะ. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของคนวัยทำงานผ่านเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- นันทธนาดา สวามิวัสถุกิจ. (2558). *หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). *บรรยากาศขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์กรธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.*
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- พสุ เดชะรินทร์. (2559). *บรรยากาศในองค์กร. สืบค้นจาก*  
<http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/บรรยากาศในองค์กร>.
- ภควดี วรโรจน์ศิริกุล และนิสตาร์ก เวชยานนท์. (2560). *ปัจจัยโครงสร้างและสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะของเทศบาลนคร. Veridian E-Journal, 10(3), 1885-1898.*
- มณีนรัตน์ สุวรรณวารี. (2554). *โครงสร้างองค์การ (Organization Structure). สืบค้นจาก*  
<https://www.gotoknow.org/posts/460698>.
- ละออ นาคกุล. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา, และธนฤต สันข์เฉย. (2560). ความไม่มั่นคงในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: การศึกษากระบวนทัศน์ตัวตนต่อองค์กร และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 7(2), 188-200.
- วรรณภรณ์ สุริโยธิน และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2559). อิทธิพลของโครงสร้างองค์กรต่อผลการปฏิบัติงาน ตามคุณลักษณะขององค์กรเชิงนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 2(19), 200-217.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล. (2557). *การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของMcKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทิพย์ สามีภักดี. (2557). *การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานใน บริษัท ในพื้นที่แขวงสลิสม*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกำลังพล. (2564). *ประวัติความเป็นมาของสำนักกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สืบค้นจาก <https://www.human.police.go.th/about-us/>.
- สำนักงานกำลังพล. (2564). *สถานภาพอัตรากำลังข้าราชการตำรวจ*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อลงกต สุขุมาลัย และ สมบูรณ์ ศิริสรุทธิรัฐ. (2560). โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช). *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(1), 1-13.
- อาชวิน ปิตินันท์กุล. (2562). *บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- อารีญา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- 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*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: West Publishing.
- Daft, R. L. (2004). *Organization Theory and Design*. (8<sup>th</sup> ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.
- Litwin, G. H., & Stringer, A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 49-55.



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย  ลงใน  ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี  2. 21-30 ปี  
 3. 31-40 ปี  4. 41-50 ปี  
 5. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  1. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.  2.ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท  4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ระดับยศ/ตำแหน่ง  1.สัญญาบัตร  2. ประทาน
5. รายได้ต่อเดือน  1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  2. 10,001-15,000 บาท  
 3. 15,001-20,000 บาท  4. 20,001-25,000 บาท  
 5. 25,001-30,000 บาท  6. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการทำงาน  1. น้อยกว่า 1 ปี  2. 1-3 ปี



3. 4-7 ปี 4. 8-12 ปี 5. มากกว่า 12 ปีขึ้นไป**ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร**คำชี้แจง กรุณาเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงขอเดียว

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	1	2	3	4	5
<b>ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง</b>					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่					
2. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งให้แก่กำลังพลอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาคเท่าเทียม					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่สามารถเอื้ออำนวยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4. องค์กรของท่านมีการแบ่งงานกันทำและมีการกระจายงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล					
5. ท่านมีลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีภาวะเป็ียบในองค์กรน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า					
6. องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับกำลังพลเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
<b>ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน</b>					
7. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยสามารถข้ามสายงานการสื่อสารกันได้					

ข้อความ	1	2	3	4	5
8. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยการเน้นการทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการการทำงานกับแผนกอื่นๆ ภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกองค์กร					
9. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันแบบตรงไปตรงมาหรืออย่างไม่เป็นทางการในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
10. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านต้องการ โดยมีการติดต่อประสานงาน หรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นในองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี					

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงขอเดียว

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	1	2	3	4	5
<b><u>ด้านการทำงานร่วมกับคน</u></b>					
1. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกำลังพลในองค์กรมีสื่อสารพูดคุยกันภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับองค์กร					
3. ท่านรู้สึกว่าการคำนึงถึงคุณค่าของกำลังพลมาเป็นลำดับต้นๆ					
4. หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
5. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
<b><u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u></b>					
6. องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ในการ					

ข้อความ	1	2	3	4	5
ทำงานที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นการความอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
7. องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ให้มีความสะอาดอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
8. องค์กรของท่านสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
9. องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้กำลังพลได้รับความสะดวกสบายในการทำงานยิ่งขึ้น					
10. องค์กรของท่านมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม					

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง กรุณาเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงขอเดียว

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	1	2	3	4	5
<b>ด้านแผนกเดียวกัน</b>					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความมั่นใจและความไว้วางใจกันในการทำงานร่วมกัน					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความรื่นรมย์ไม่ว่าจะเป็นการทานข้าวกลางวันกันหรือสังสรรค์ด้วยกัน					
5. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					

ข้อความ	1	2	3	4	5
<b>ด้านต่างแผนก</b>					
6. ท่านสามารถจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก เมื่อพบวิธีการทำงานใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม					
7. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนกได้ โดยที่ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง					
8. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้ โดยมีความเป็นอิสระเหมือนกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างแผนกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างแผนกมีการยอมรับซึ่งกันและกันเมื่อมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม					

### ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณให้มากที่สุดเพียงขอเดียว

- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

ข้อความ	1	2	3	4	5
1.ค่าตอบแทนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและอายุการปฏิบัติงานของท่าน					
2. องค์กรของท่านมีการจัด วันหยุด วันลา และวันพักผ่อนเป็นของตนเองหรือทำกิจกรรมอื่นๆ โดยการจัดเวลาว่างให้แก่บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์แก่กุลที่ไม่เป็นตัวเงินส่งเสริม					

ข้อความ	1	2	3	4	5
สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
3. องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยง เช่น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสุขภาพของกำลังพลในระยะยาว					
4. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการจ้างงาน และมีความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง โดยที่จะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร					
5. องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้ร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิ และเสรีภาพของกำลังพลในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรที่จะได้รับจากองค์กร					
6. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้กำลังพลมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม					
7. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมด้านการบูรณาการสังคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น					
8. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เช่น อาจมีผู้แทนของกำลังพลร่วมเป็นกรรมการในการบริหารด้วย โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของกำลังพล					
9. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมไม่ว่าจะอยู่ระดับใดขององค์กร					
10. องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวกับองค์กรได้อย่างสมดุล					

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	10	0.809
2. บรรยากาศในการทำงาน	10	0.660
3. เพื่อนร่วมงาน	10	0.703
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	10	0.729
รวม	40	0.811

ประวัติผู้เขียน

