

บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



นางสาวศุภิณี สมฤทธิ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Organizational Climate Relating Quality of Working Life
of Officials of Department of Labour Protection and Welfare,
Ministry of Labour**

Miss Satinee Somrit



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ บรรยายกาสองค้การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ชื่อและนามสกุล นางสาวสาวิณี สมฤทธิ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ (กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

..... ประชานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประชานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บรรยายาสององค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้ศึกษา นางสาวศาสฐิณี สมฤทธิ์ **รหัสนักศึกษา** 2633004334 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบรรยายาสององค์การของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 491 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ระดับบรรยายาสององค์การของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจการตัดสินใจ รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ 3) บรรยายาสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างงานใจ ยกย่องชมเชย รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

คำสำคัญ บรรยายาสององค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Independent Study title: Organizational Climate Relating Quality of Working Life of Officials of Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour

Author: Miss Satinee Somrit; **ID:** 2633004334; **Degree:** Master of Business;

Independent Study advisor: Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2021

ABSTRACT

The objective of this study was 1) to explore the level of organizational climate of the Department of Labour Protection and Welfare; 2) to study the level of quality of working life of Officials of Department of Labour Protection and Welfare; and 3) to study the association between organizational Climate and quality of working life of officials.

The population of this descriptive research was 491 officials who work at the Department of Labour Protection and Welfare. The sample was determined by using Taro Yamane's formula with a total of 220 officials were selected by an accidental sampling method by using questionnaires to collect data. Data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the study revealed that 1) the level of organizational climate of officials of the Department of Labour Protection and Welfare was overall at a high level. On average, the highest aspect was authority in decision-making while the lowest aspect was rewards and compensation; 2) the level of quality of working life level of officials of the Department of Labour Protection and Welfare was overall at a high level. On average, the highest aspect was social integration while the lowest aspect was adequate and fair compensation; and 3) the relation of organizational climate and quality of working life of officials of the Department of Labor Protection and Welfare had a high positive with a statistical significance at 0.01 level. On average, the highest aspect was motivation and commendation while the lowest aspect was an organizational structure.

Keywords: Organizational Climate, Quality of Working Life, Department of Labour Protection and Welfare

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของการศึกษา ค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมและให้ความรู้ในการศึกษา เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย นางสาวพิมล ทวีพฤษศิริกุล นางสาวสุนิสา ศิวนวล และนายไพรัช พรหมจัน ที่กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณมารดา บิดา บุคคลในครอบครัว เพื่อนทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ และให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา คุณความดีและประโยชน์แห่งการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณมารดา บิดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สาธุณี สมฤทธิ

กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	22
ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	46
ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กร	48
ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการทดสอบสมมติฐาน	65
ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลการศึกษา	76
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	91
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ	93
ข แบบสอบถาม	94
ประวัติผู้ศึกษา	104



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ 14
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน 40
ตารางที่ 3.2	แสดงการจำแนกข้อคำถามเชิงบวกและลบของมาตรวัดบรรยากาศองค์การ 41
ตารางที่ 3.3	แสดงการจำแนกข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของมาตรวัด คุณภาพชีวิตการทำงาน 41
ตารางที่ 3.4	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดบรรยากาศองค์การ และคุณภาพ ชีวิตการทำงาน 42
ตารางที่ 3.5	แสดงเกณฑ์การแปลผลระดับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ... 43
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 47
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม 49
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านโครงสร้างองค์การ รายข้อ 50
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจ รายข้อ 51
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย รายข้อ .. 52
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน รายข้อ .. 53
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า รายข้อ 54
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน รายข้อ 55
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายชื่อ	57
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัย รายชื่อ	58
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง รายชื่อ	59
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รายชื่อ	60
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม รายชื่อ	61
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการได้รับความยุติธรรม รายชื่อ	62
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม รายชื่อ	63
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคม รายชื่อ	64
ตารางที่ 4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	65
ตารางที่ 4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัยของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	67
ตารางที่ 4.21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	68
ตารางที่ 4.22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ..	69
ตารางที่ 4.23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ...	70
ตารางที่ 4.24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	71
ตารางที่ 4.25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ..	72
ตารางที่ 4.26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยรวม	73
ตารางที่ 4.27	วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	75

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหลากหลายมาก องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่นี้ และเท่าทันการแข่งขันระหว่างองค์กรต่อองค์กรด้วยกัน การบริหารงานองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์จึงจำเป็นต้องเข้าใจระบบขององค์กรให้ชัดเจน เนื่องจากองค์กรเป็นระบบหนึ่ง ที่ประกอบขึ้นด้วยระบบย่อยหลายระบบ (สมยศ นาวิกาน, 2544) โดยมีบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์กรและประสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร โดยมุ่งส่งเสริมบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1991)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 จึงบัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ” และมาตรา 13 (8) บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. “มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ประเด็นการพัฒนานาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ

มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 (สำนักงาน ก.พ. 2563) องค์กรทุกแห่งจึงต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม สามารถสร้างงานที่มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้

ขณะเดียวกัน บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) จัดได้ว่าเป็นปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งบรรยากาศในองค์กรเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่ความยืดหยุ่นของ โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2536) บรรยากาศขององค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลจะเป็นผลมาจากการรับรู้หรือเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร การเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรช่วยให้ องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น ดังนั้น องค์กรใดที่มี บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะต้องเป็นบรรยากาศที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความ รับผิดชอบ มีสิ่งจูงใจ (รางวัล) บุคลากรให้ทำงาน มีการแก้ไขความขัดแย้ง มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญของบรรยากาศที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Litwin & Stringer, 1968)

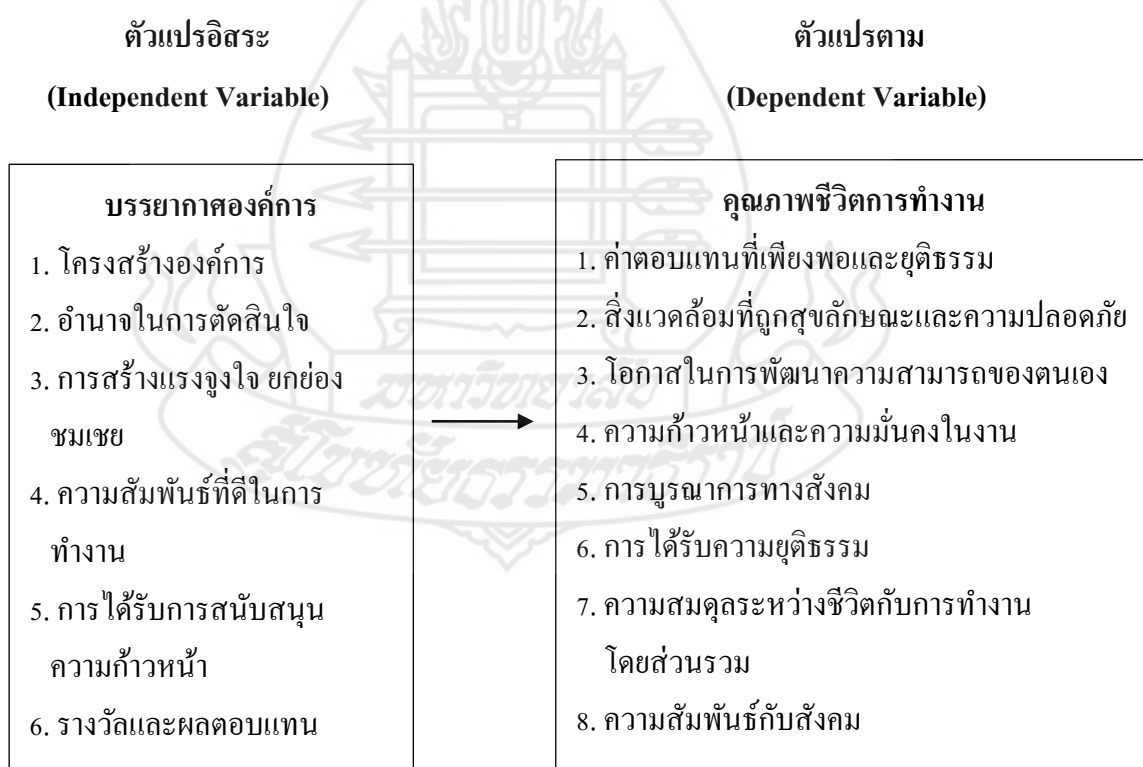
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่สังกัดอยู่ภายใต้กระทรวงแรงงาน ที่ต้องการให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน โดยมีพันธกิจ ที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วน ในการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า พัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและ สวัสดิการแรงงาน รวมถึงพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ซึ่งตามพันธกิจ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เล็งเห็นว่า การที่ยกระดับคุณภาพชีวิตในแก่ผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่สังกัดภายใต้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วย

ดังนั้น การศึกษาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก สำหรับเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์การ เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของข้าราชการในสังกัด ตลอดจนช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้เร็วขึ้น

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



4. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 4 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 5 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 6 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการได้รับความยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 7 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานที่ 8 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์
ของตัวแปรของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5.2 **ขอบเขตด้านตัวแปร** โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และ
ตัวแปรตาม

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)*

บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ, อำนาจในการตัดสินใจ, การ
สร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย, ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน, การได้รับการสนับสนุน
ความก้าวหน้า และรางวัลและผลตอบแทน

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย, โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, การบูรณาการทางสังคม, การได้รับความยุติธรรม, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความสัมพันธ์กับสังคม

5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการที่สังกัดส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 491 คน

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ กองความปลอดภัยแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองการเจ้าหน้าที่ กองนิติการ กองบริหารการคลัง กองสวัสดิการแรงงาน สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร 10 พื้นที่

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาคั้งนี้ใช้ระยะเวลาทำการศึกษาในช่วงเดือนเมษายน - เดือนกันยายน 2565

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ขยก่องชมเชย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า และรางวัลและผลตอบแทน

6.2.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง ระดับความชัดเจนของการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน วิสัยทัศน์ การจัดแบ่งสายการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทและหน้าที่ การกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน การปฏิบัติตามระเบียบราชการ การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2.2 อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง ระดับและรูปแบบการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบสั่งการ การตัดสินใจแบบกลุ่ม และการตัดสินใจในทุกเรื่องภายในหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2.3 การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย หมายถึง ระดับการสร้างแรงจูงใจในการยกย่องชมเชยจากผลการปฏิบัติงาน โดยเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ประกาศเกียรติคุณจากผู้บังคับบัญชากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2.4 ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน หมายถึง ระดับการติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความใกล้ชิด เข้าใจปัญหาการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน การให้ความเป็นกันเอง การให้ความร่วมมือของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2.5 การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า หมายถึง ระดับการสนับสนุนบุคลากรที่ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2.6 รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง ระดับของความเหมาะสมของผลตอบแทนกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดี ความชอบ โดยใช้เกณฑ์ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อได้รับรางวัลผลตอบแทนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ข้าราชการในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้รู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของข้าราชการ บนพื้นฐานของความสมดุลและความยั่งยืน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ฐานะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการที่ข้าราชการมีเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

6.3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากการปฏิบัติงานแล้วเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน ถือว่าได้รับไม่แตกต่างกัน

6.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุภาพและความปลอดภัย หมายถึง ข้าราชการต้องไม่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มีการกำหนดมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน รวมถึงไม่มีมลพิษทางเสียงที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการทำงาน

6.3.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานและด้านอื่น ๆ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ

6.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการมีความมั่นคงในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานของตนเอง และมีโอกาสทำงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานของตนเอง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

6.3.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน ทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน ทำงานอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม รวมถึงการที่ข้าราชการรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และการร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

6.3.6 การได้รับความยุติธรรม หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในองค์การที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ข้าราชการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และองค์การมีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การที่ข้าราชการได้ใช้ชีวิตชีวิตส่วนตัวนอกองค์การและใช้ชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล กล่าวคือ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการมีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัว และไม่ปล่อยให้ข้าราชการได้รับแรงกดดันจากการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนเกิดเป็นความเครียดสะสม

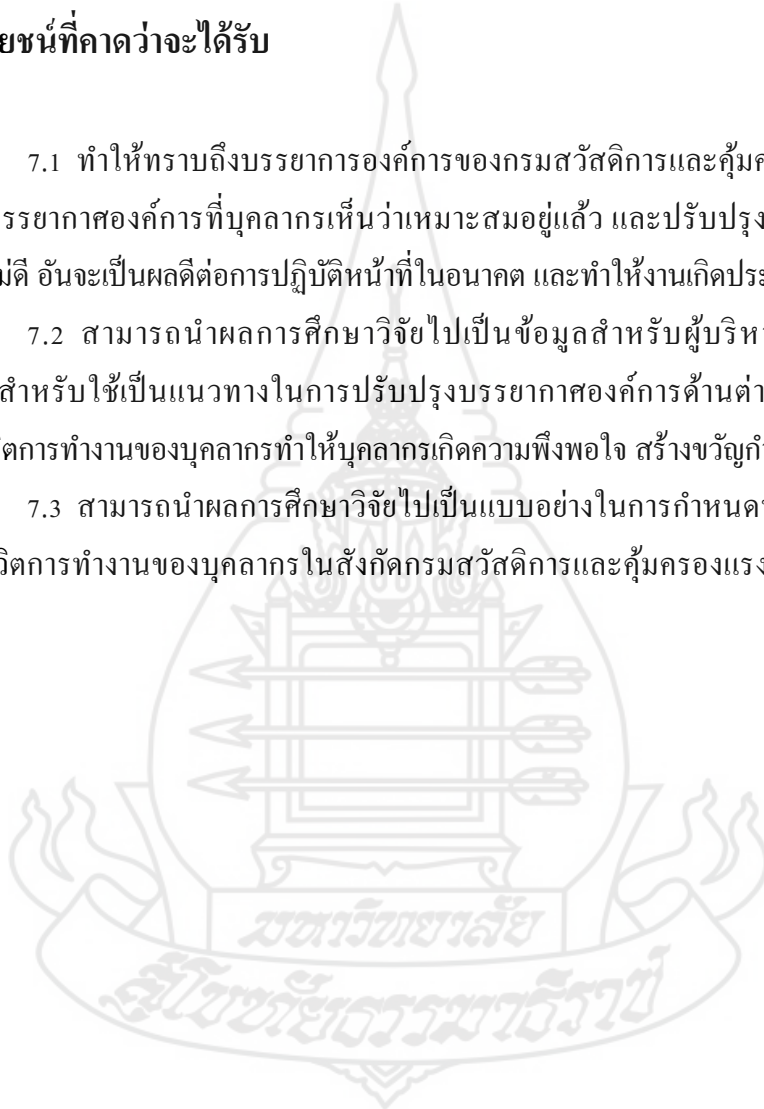
6.3.8 ความสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ข้าราชการรู้สึกว่าคุณค่าต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีประโยชน์ต่อสังคม และภูมิใจในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกิจกรรมการทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมแล้วข้าราชการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อจะได้รับการบรรยากาศองค์การที่บุคลากรเห็นว่าเหมาะสมอยู่แล้ว และปรับปรุงบรรยากาศองค์การในด้านที่ไม่ดี อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต และทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

7.2 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

7.3 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแบบอย่างในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนภูมิภาคต่อไปได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและรายงานการวิจัยต่างๆ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้า ดังเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Stringer (2002: 68 อ้างถึงใน จรัสศรี คำผา, 2557: 7) ระบุว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ที่เกิดจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจการทำงานในองค์การ

Brown and Moberg (1980: 667) ให้คำนิยามว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวจะต้อง

1. บรรยายถึงสภาพองค์การ
2. ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. เป็นลักษณะที่คงทน
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Steers (1997: 104-109) ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่เขาเชื่อว่าควรจะเป็น ซึ่งถ้าหากสมาชิกคิดว่าบรรยากาศควรจะเป็นแบบเผด็จการ เขาก็จะปฏิบัติตัวในลักษณะหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตย
2. บรรยากาศองค์การมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละองค์การ
3. บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของบุคคลในองค์การ

Gibson, et al., (1996 อ้างถึงใน จารุณี ผลพิทักษ์, 2556: 7) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การคือ กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม และบรรยากาศ เป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน

ส่วนนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

จรัสศรี คำผา (2559: 7) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดย บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญ อันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559: 13) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ ความรู้สึกหรือการรับรู้ที่มีต่อสภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และมีผลต่อพฤติกรรมของการบริหารงานด้วย เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสำคัญ สนับสนุน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้วย

สุลีพร เพ็ชรศรี (2556: 35) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์การที่แสดงออกมาจากความรู้สึก หรือการรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์การนั้น ๆ

จันจิรา ภัทรเศรษฐการ (2557: 20-21) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารองค์การที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การได้รับการสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่แสดงออกมาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ผ่านมาข้างต้นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาขอสรุปความหมายเพื่อใช้ในการศึกษาคั้งนี้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการพัฒนาของพนักงานในองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ขยายช่องชมเชย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า และรางวัล และผลตอบแทน

1.1.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจาก บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลและผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การด้วย

Brown and Moberg (1980: 667) สรุปว่าบรรยากาศองค์การ ช่วยวางรูปแบบและความคิดคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาก่อนอื่นคือ “บรรยากาศองค์การ” นอกจากนั้นยังได้สรุปถึงลักษณะสำคัญบางประการของบรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

1. ขอบข่ายความเป็นอิสระของสมาชิก
2. ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกระเบียบวิธีในการสื่อสารวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักการขององค์การที่ออกใหม่ ๆ ให้สมาชิกในหน่วยงานรับรู้
3. ระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจของหน่วยงาน
4. ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อลูกน้อง
5. ขอบข่ายของความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาการขัดแย้ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกองค์การในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ และยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้น หากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) หรือบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

1.1.2 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะบริหารงานของแต่ละองค์การที่มีรูปแบบแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันออกไป นักวิชาการที่ให้ความสนใจและศึกษาถึงรูปแบบขององค์การได้แก่

Brown and Moberg (1980: 26-28) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องฟังและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์การแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแข่งขันชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์การใดมีบรรยากาศเช่นนี้ ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์การมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่ที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้อัตราผลผลิตขององค์การ หากคนที่ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์การต้องการแล้ว องค์การจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม

Rensis Likert (1967: 76 อ้างถึงใน จวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 22) มองภาพในองค์การในเชิงระบบทั้งระบบ และได้แบ่งรูปแบบขององค์การ ออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัวการติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติการ อำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติกร จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้าง บางครั้ง ผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหารงานนโยบายขององค์กรไว้กว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานแต่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ยังคงเป็นของผู้บริหาร

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม ตามทัศนะของ Likert แล้วสภาพแวดล้อมตามระบบที่ 4 น่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Lewin (1967: 73 อ้างถึงใน นวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 25) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรเป็นครั้งแรก โดยศึกษาถึงพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร พบว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจะขึ้นกับบุคลิก หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิก หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรและพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันซึ่งมีตัวแบบดังนี้

$$B = f(P,E)$$

จากแบบตัวอย่างข้างต้นนี้เห็นว่า พฤติกรรมของคน (B) นั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ (E)

จากนั้น Gibson and Donnelly (1973: 315-316 อ้างถึงใน นวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 25) ได้ประมวล ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรที่มีผู้ศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติต่อการบริหารองค์กร ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีและแนวความคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎี และแนวความคิด	แนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ของ Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุด เพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงาน และการ กำหนดสายการบังคับบัญชาจะ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Woodward, Lowrence and Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง การปฏิบัติงานและ สภาพแวดล้อม	โครงสร้างขององค์การและ เทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ ความคาดหวังในงาน
ทฤษฎี Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ ตัวเองได้	ข้อมูลอิทธิพลต่อบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับ บัญชา Lockheed Span of control ของ Lockheed	การพัฒนารูปแบบที่มีจุดเด่น ซึ่งได้ผลดีที่สุด คือ การจัดช่วง การบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมิน องค์ประกอบที่สำคัญของ บรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรม และบรรยากาศการวางแผนที่ดี
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจใจการ ตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ หรือ หน่วยงานระดับล่าง	การมอบงาน อำนาจ หน้าที่และ ความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความ ไว้วางใจ ความเชื่อถือของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วม การ ติดต่อสื่อสาร การจูงใจแบบของ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการ ปฏิสัมพันธ์กัน	บรรยากาศองค์การแบบ ปรึกษาหารือหรือนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความ รับผิดชอบในงาน (Job- Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานและความพึงพอใจของ บุคคลโดยการปรับปรุงลักษณะ งาน	ส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมี ความรับผิดชอบ การยอมรับ และ โอกาสในความก้าวหน้าในการ ทำงาน

แหล่งที่มา: ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 26

จากทฤษฎีตามตารางที่ 2.1 อธิบายได้ว่า การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor ผู้ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบนี้ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์การบริหารงานยุคนี้จึงไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างชัดเจน แต่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน การแบ่งหน้าที่การทำงานและการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย

ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและทฤษฎีตัวแบบการจัดช่วงบังคับบัญชาของ Lockheed (1972: 73 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 27) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งให้น้อยเข้าไป แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินบรรยากาศองค์การที่สำคัญ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ ส่วนแนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) Martin (2002: 597-626 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 27) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป

McGregor (1960: 33-34 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 29) ได้เสนอแนวคิด Theory X และ Theory Y โดยกล่าวว่า รูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์การตาม Theory X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. บรรยากาศองค์การตาม Theory Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตาม McGregor เห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศองค์การข้างต้นมิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจาก Theory X นั้น เป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ Theory Y จะเป็นแง่บวก

Argyris (1995: 20-27) ได้เสนอแนวคิด Immaturity – Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกของคนที่ค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็ก มาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการจะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย

จากแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติย่อมเป็นไปตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อลักษณะแนวคิดหรือทฤษฎีในการบริหารงานองค์การเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

นอกจากนี้ ยังได้มีการศึกษาถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การนั้น ๆ ซึ่งนักวิชาการได้เรียกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเหล่านี้ว่า เป็นปัจจัยทางด้านบรรยากาศ (Climate Factors) หรือมิติของบรรยากาศองค์การ (Dimension of Organizational Climate) โดยมีแนวคิดและการศึกษาดังนี้

1.2.1 มิติของบรรยากาศองค์การ

มิติของบรรยากาศเป็นองค์ประกอบย่อยที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดขึ้นดังนี้

Halpin and Croft (1966: 150-151 อ้างถึงใน พัทธานันท์ โกษณงค์, 2562: 24) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยฮาโลพินและครอฟท์ (Halpin and Croft) ในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาในเรื่องบรรยากาศของ องค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงาน ประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของพฤติกรรมผู้นำ 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่ประเมินจากพฤติกรรมผู้นำ

1) ห่างเหิน (Aloofness) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

2) มุ่งผลงาน (Product Emphasis) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้นำจะควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศการทำงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามคำสั่งผู้นำอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ

3) เป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ พยายามจะกระตุ้น จูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน โดยผู้นำได้ควบคุมตรวจสอบสั่งการโดยตรง แต่จะใช้วิธีการทำงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างที่คุณอื่นถือไปปฏิบัติได้

4) ภาวะปรานี (Consideration) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าผู้นำปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. บรรยากาศองค์การที่ประเมินจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน

1) ขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่ามักทำงานโดยขาดความสามัคคี ปฏิบัติงานลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานทั้ง ๆ ที่งานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำ

2) อุปสรรค (Hindrance) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า มักทำงานโดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสามารถ มีงานมากเกินไป รู้สึกอาจที่จะต้องทำตามกฎระเบียบที่เห็นว่าไม่จำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยากมากกว่าเอื้ออำนวย

3) ขวัญ (Esprit) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่าได้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงานที่ดีมาก มีความรักหมั่นคณา พยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

4) มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่าทำงานโดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันดี ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

Litwin and Stringer (1968: 81-82 อ้างถึงใน จิวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 27-28) ได้กำหนดปัจจัยบรรยากาศองค์การไว้ 8 ปัจจัย ส่วนเรื่องการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานนั้น ออกเป็น 9 มิติ คือ

1. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นผู้นำตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่ทำ

3. การให้รางวัล (rewards) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

4. ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความเสี่ยง ไม่ปลอดภัย และความท้าทายในงานและในองค์กร เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย วิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

5. ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยากาศที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

6. การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือของหัวหน้างานและ พนักงานคนอื่นๆในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

7. มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มท้าทาย

8. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหา หรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

9. ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัท และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Steer (1977: 104-109) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์กร โดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็นมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) กระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล-การลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) กระบวนการพิจารณาให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งบนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบแทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาความอาวุโส ความชอบพอ และอื่น ๆ

3. การรวมการตัดสินใจ (Decision Centralization) กระบวนการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement Emphasis) ความปรารถนาของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) กระบวนการที่องค์การพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ โดยการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคง / ความเสี่ยง (Security Versus Risk) แรงกดดัน (Pressures) ในองค์การที่นำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและกระวนกระวาย (Anxiety) ของบุคคลในองค์การ

7. ความเปิดเผยการป้องกันตัวเอง (Openness Versus Defensiveness) กระบวนการที่บุคคลพยายามปกปิดความผิดพลาดที่จะปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) บุคคลมีความรู้สึกดี ๆ ต่องค์การที่ตนทำงาน

9. การยอมรับการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) กระบวนการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของตนเอง รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยของการที่องค์การรู้ว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัว และแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

Likert (1976: 197-211) ได้ทำการวัดบรรยากาศขององค์การ โดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในของหน่วยงานผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าถึงและแสดงความคิดเห็นได้โดยง่าย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับงานทุกระดับ ถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Oriented) หมายถึง องค์การเอาใจใส่ในการปรับปรุงสภาพการทำงานและการจัดสวัสดิการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจ

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรและเครื่องมือที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการอย่างเพียงพอ

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้น ต้องมีลักษณะที่ยอมรับความแตกต่าง และความไม่ลงรอยกันขององค์การ พร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยัน ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเงิน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของนักวิชาการทั้งหลายข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยหรือมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศนั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกองค์การแต่ความมากน้อยของปัจจัย หรือมิติต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ประเภทขององค์การ โครงสร้างของ องค์การ บุคคลภายในองค์การ รวมไปถึงสถานการณ์ภายนอกองค์การในแต่ละช่วงเวลาอีกด้วย

1.2.2 ผลของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มิติบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการ ติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบผลของบรรยากาศ องค์การที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 3 ประเด็นด้วยกัน คือ (ลัดดา พัชรวิภาส, 2550: 18-19)

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างแน่นอ นระหว่างบรรยากาศ ในองค์การและความพึงพอใจในงานของคนในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พบว่าบรรยากาศที่มีการปรึกษาหารือกัน มีความเปิดเผย และมุ่งเอาใจใส่พนักงาน มีความสัมพันธ์ กับทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นผลบางส่วนจากการที่ผู้บริหารแสดงออกถึง ความสนใจห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสวงหาคำแนะนำและการมีส่วนร่วมจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของตน ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

2. การปฏิบัติงาน (Job Performance) การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศกับการปฏิบัติงาน สรุปว่าบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ซึ่งรวม อำนาจในการตัดสินใจไว้เบื้องบน และพฤติกรรมของพนักงานถูกควบคุม โดยกฎระเบียบและ วิธีการที่วางไว้อย่างเป็นทางการ ไม่เพียงแต่นำไปสู่ผลงานต่ำ (Low Productivity) แต่ยังมีผลทำให้ เกิดความพึงพอใจและความคิดริเริ่มต่ำและทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางลบ ในทางตรงกันข้าม ในบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกันฉันท์พี่น้อง (Alictive Climate) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างพนักงานมักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางบวก มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์พอสมควร แต่การปฏิบัติงานก็ยังต่ำอยู่มีเฉพาะเพียงในบรรยากาศ ซึ่งมีการถึงเป้าหมาย (Achievement - Oriented Climate) เท่านั้น ซึ่งเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์

จะส่งผลให้ผลงานและพฤติกรรมในการสร้างสรรค์สูง ทั้งยังนำไปสู่ความพึงพอใจงานสูง ตลอดจนทัศนคติต่อกลุ่มเป็นไปในทางบวกและมีระดับการสนองตอบการจูงใจเพื่อความสำเร็จสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบรรยากาศซึ่งมุ่งที่พนักงาน (Employee-Centered Climate) มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมักนำไปสู่ปฏิบัติงานที่ให้ผลเพิ่มขึ้นของพนักงาน การลดลงของการเปลี่ยนโยกย้ายงานลดค่าใช้จ่ายในการผลิตและลดเวลาที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมลงไปได้ ดังนั้น อาจสรุปจากผลวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ว่า บรรยากาศซึ่งเป็นผลดีที่สุดต่อทั้งการสร้างความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานก็คือบรรยากาศซึ่งเน้นทั้งการบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และการเอาใจใส่ต่อพนักงาน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือ สร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันการร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ว่าการสร้างบรรยากาศซึ่งมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายและมุ่งที่พนักงานจะช่วยให้เกิดผลงานและความพอใจก็ตาม แต่ก็ไม่เป็นเครื่องประกันได้ว่าจะต้องเกิดผลดังกล่าวเสมอไปในทุกกรณี ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาด้วยว่า บรรยากาศดังกล่าวมีปฏิริยาอย่างไรกับลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการ ความสามารถ และเป้าหมายส่วนตัว ผลจากปฏิริยาดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ถ้าพนักงานไม่มีแรงจูงใจให้ทำงาน ไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัลที่จะได้รับ หรือขาดความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ อิทธิพลของบรรยากาศที่จะมีการต่อการปฏิบัติงานย่อมน้อยลงอย่างไรก็ตาม ถ้าบรรยากาศกระตุ้นแรงจูงใจที่ต้องการความสำเร็จและสามารถจัดให้มีเครื่องมือที่จะสนองตอบความต้องการสำคัญ ๆ ของพนักงานได้ อิทธิพลของบรรยากาศที่มีต่อการปฏิบัติและความพอใจก็ย่อมสูงดังที่ปรากฏจากการศึกษาของ Steers

3. ระดับการจูงใจ (Motivation level) ของพนักงาน การจูงใจเป็นกระบวนการซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ มีวิธีหลายวิธีการและมีทฤษฎีหลายแนวความคิดด้วยกันซึ่งแต่ละแนวความคิดก็มีการมองแตกต่างกันไป เช่น Maslow (1954: 93) มุ่งที่ความต้องการของบุคคลในฐานะเป็นสิ่งจูงใจ ในขณะที่ Herzberg (1959: 50) มุ่งที่การจัดรูปร่างให้เป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม Steers (1977: 103) และคณะได้พยายามสร้างแบบจำลองขึ้นมาโดยเน้นการปฏิบัติงาน (Job Performance Model) ซึ่งมีสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจและนำไปสู่การปฏิบัติมาจากทั้งบุคคลและองค์การ โดยที่ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึงความถึงความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว ความสนใจและการรับรู้บทบาท ส่วนปัจจัยด้านองค์การหมายถึงความรวมถึงโครงสร้างของงานบรรยากาศ รูปแบบของการบริหาร ระบบรางวัล เป็นต้น ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ถูกประมวลกันเข้าเป็นระบบของพฤติกรรมในการทำงาน (Work Beganizaional Climate)

จากแนวคิดและรูปแบบต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้า รางวัลและผลตอบแทน ซึ่งจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Dubrin (1994: อ้างถึงใน พัชรภรณ์ ควรคณีง, 2560: 16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์การ มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์การนั้น ๆ

Huse & Cumming (1985: 198-200 อ้างถึงใน วิสูตร เปี่ยมศิริ, 2557: 8) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Casio (1998: 18-19 อ้างถึงใน วลดี ผิวหอม, 2557: 65) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง เรื่องการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ของ องค์การ เช่น การกำหนดนโยบายร่วมกัน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนลักษณะที่สอง หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง ความปลอดภัยการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและฝ่ายจัดการ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้า และพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ดวงสุดา ผาติอภินันท์ (2562: 61) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การได้รับประโยชน์จาก การปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขและผลประโยชน์ร่วมกัน บนพื้นฐานของความยั่งยืนและสมดุลทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559: 24) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น

วรรณพิมพ์ หนุมงกุฎ (2557: 51) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์การรู้สึกมีความพึงพอใจต่อการทำงานที่สนองตอบความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ที่มีเพียงพอเพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่ได้และมีคุณภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรม ต้องยึดมั่นในกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง รวมทั้งมีค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในการทำงานและการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน

วัลดี ผิวหอม (2557: 65) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์การ ที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอ ยุติธรรม ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับสนับสนุนให้เกิดความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสนในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเคารพซึ่งสิทธิส่วนบุคคล ของกันและกันและการที่บุคคลมีเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์การ ให้รู้สึกว่า พึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร บนพื้นฐานของความสมดุลและความยั่งยืนทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนา ศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการที่บุคลากรมีเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Bruce & Blackburn (1992: อ้างถึงใน พัชรารักษ์ ควรคณิง, 2560: 24) ให้แนวคิดที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี โอกาส ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงาน ได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Shroven (1989: อ้างถึงใน จันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ, 2557: 15) กล่าวว่าองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตมี 3 องค์ประกอบ

1. การพัฒนาในด้านวิธีการต่างเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ศักดิ์ศรี และการเคารพ ยอมรับการเป็น นมนุษย์ การตอบสนองความพึงพอใจ และ การยกย่อง

3. การปฏิบัติงานประจำ การปรับปรุงงาน และมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

Huse & Coming (1985: 199-200 อ้างถึงใน พัชราภรณ์ ควรงค์, 2560: 23) ได้เสนอ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจาก งานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการท งาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของ พนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนาจ ประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Lewin (1981: 47-51 อ้างถึงใน วัลลี ผิวหอม, 2557: 71) ได้อธิบายองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Walton (Richard E. Walton, 1978: P12 -16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความปรารถนาและความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคล สังคม หรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแล้วเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพในสังคมนั้น ๆ รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันถือว่าได้รับไม่แตกต่างกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มีการกำหนดมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน รวมถึงไม่มีมลพิษทางเสียงที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานและด้านอื่น ๆ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานของตนเอง และมีโอกาสทำงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานของตนเอง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน ทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน ทำงานอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม รวมถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และการร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

6. การได้รับความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง มีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในองค์การที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และองค์การมีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตชีวิตส่วนตัวนอกองค์การและใช้ชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล กล่าวคือ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัว และไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับแรงกดดันจากการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนเกิดเป็นความเครียดสะสม

8. ความสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีประโยชน์ต่อสังคม และภูมิใจในองค์การของตนเอง เมื่อองค์การมีกิจกรรมการทำงานในลักษณะที่ได้รับฝิดชอบต่อสังคมหรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมแล้วตนเองได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น

สรุป การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ Walton (1978) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์การ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การได้รับความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม และความสัมพันธ์กับสังคม

3. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ก่อให้เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มมากขึ้น คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองจึงกำหนดนโยบายหลักในการบำรุงความสุขของราษฎรในทางเศรษฐกิจและหางานให้ราษฎรทุกคน เพื่อมุ่งเน้นขจัดปัญหาการว่างงาน ดังนั้น จึงมีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 พร้อมกับการปรับปรุงกฎหมาย ด้านแรงงาน และจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาบริหารให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยแผนกจัดหางาน กอง ทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย นับเป็นหน่วยงานแรกที่มีบทบาทในการบริหารแรงงานอย่างชัดเจน

นับแต่นั้นเป็นต้นมา หน่วยงานด้านบริหารแรงงานจึงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยปริมาณงานในด้านแรงงานที่ขยายตัวมาโดยตลอด เมื่อเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารแรงงานขณะนั้น คือ กองแรงงานจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นส่วนแรงงานในปี พ.ศ. 2505 และในปี พ.ศ. 2508 ได้รับการยกฐานะเป็น

กรมแรงงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน และกองทุนเงินทดแทนต่อมาในปี พ.ศ. 2533 รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าแรงงานควรมีความมั่นคงในชีวิตด้วยระบบประกันสังคม จึงได้ จัดตั้ง สำนักงานประกันสังคม และ โอนภารกิจด้านกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงานให้กับ สำนักงานประกันสังคม

ภารกิจของกรมแรงงาน ได้ทวีความสำคัญมากขึ้น โดยลำดับ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา รัฐบาลหลายสมัยได้พยายามยกฐานะกรมแรงงานขึ้นเป็นกระทรวงแรงงาน แต่ประสบกับปัญหา การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทุกครั้ง จนกระทั่งวันที่ 28 มกราคม 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ยุบ เลิกกรมแรงงานและจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทยขึ้นใหม่ 2 หน่วยงาน คือ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บริหารการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บริหารงานการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางาน พร้อมทั้งอนุมัติในหลักการให้เตรียม ดำเนินการจัดตั้ง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

การดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ. 2536 โดยรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย ไป เป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้เป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

ในช่วงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประเทศไทย เผชิญกับ ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบ บริหารราชการรัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลจึงได้ ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการแผ่นดิน อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ ให้ชัดเจน เป็นผลให้ มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2552: 8-9)

ปัจจุบันอชบศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหลักการทำงานปี 2565 ให้กับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ “DLPW 4 S” ได้แก่ Service คือ ความตระหนักรู้ในการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน Speed คือ ความตั้งใจที่จะให้บริการ หรือความช่วยเหลือด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง Strong คือ ความมุ่งมั่น อดทน และเพียรพยายามให้ถึงเป้าหมาย Smile คือ ความประทับใจของประชาชน และความสุขของข้าราชการเมื่องานสำเร็จ และ “3 DNA” คนกสร. ได้แก่ DNA ความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร DNA ความเสมอภาค เป็นธรรม ภายใต้หลักกฎหมายและความยุติธรรม และ DNA การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรม คิดใหม่ ทำใหม่ ซึ่งจากหลักการทำงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นอกจากจะให้บริการ ให้ความช่วยเหลือกับประชาชนแล้ว ยังให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมด้วย รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เป็นธรรม เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2.3.2 โครงสร้างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.3.2.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการดำเนินภารกิจให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมกำกับดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงาน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- 2) คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

- 6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- 7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
- 8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานและพัฒนาอาชีพของกระทรวง
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.3.2.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แบ่งส่วนราชการออกเป็น บริหารราชการส่วนกลาง และบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

1) สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ ดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- (3) ประสานราชการกับหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กองคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานในระบบ แรงงานทางทะเล รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็กในระบบ
- (2) ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนา
มาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(5) บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และ
วิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

(2) ควบคุมดูแลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมดูแลแรงงานนอกระบบอื่นตามกฎหมายที่
เกี่ยวข้อง

(3) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนา
มาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กองความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานทางทะเล

(2) ควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงาน รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล
หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตาม
กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับดูแล
มาตรฐานการให้บริการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมาย
เกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มาตรการ และ
วิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(6) พัฒนาองค์ความรู้และระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(7) สร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(8) บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินงานเกี่ยวกับความรับผิด ทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่น ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม

(3) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม

(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรของกรม

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบการกิจการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (3) กำหนดและพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการ
- (4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ
- (5) บริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
- (6) พัฒนารูปแบบตัวอย่างการจัดสวัสดิการดูแลบุตรผู้ใช้แรงงาน
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนามาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้ง จัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการแรงงาน
- (3) ดำเนินการและสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของกรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พิธีสารและข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีประเด็นแรงงานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน การประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ และการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (4) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงาน และงานห้องสมุดของกรม
- (5) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจนสนับสนุนและให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานในสังกัดกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10) สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (3) กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

11) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 – 5 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกุ่ม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำบึงกุ่ม จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความถี่ของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำบึงกุ่ม จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3. บรรยายการสังเกตการณ์ของสถานศึกษา ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X8) ด้านการสนับสนุน (X6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X7) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (X9) ด้านการให้รางวัล (X3) และด้านความรับผิดชอบ (X2) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยายการสังเกตการณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) บรรยายการสังเกตการณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวต่อองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้งตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ และ 3) บรรยายการสังเกตการณ์ โดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครู จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชราภรณ์ ควรงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.25 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 49.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.75 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.00 มีรายได้ 15,001– 20,000 บาท ร้อยละ 48.50 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 53.20 1) บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 3.62$, $S.D. = 0.24$) 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 3.54$, $S.D. = 0.29$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($X = 4.02$) 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($X = 4.07$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ทัศนีย์ ใจมั่น (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ (2) บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.31$, $SD = .39$, $X = 3.34$, $SD = .38$) (3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .573$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เติง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า 1) บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี รายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับปานกลาง 2) บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ระดับปานกลาง และ 3) บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และด้าน โครงสร้างองค์การ สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 55.6

วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สุขภาพองค์การด้านการวางแผน ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 74.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลลี ผิวหอม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับต่ำสุด 2) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบ 3) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าสถานภาพการสมรส กรณีหม้าย หย่า แยก ที่มีบุตรระดับการศึกษาสูงสุด การพักร่วมกับคู่สมรส การมีหนี้สิน การมีจุดประสงค์ในการเป็นหนี้ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิริติ ตันติคะเนตี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีคุณภาพในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ และองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีคุณภาพในระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน และสายงาน ลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงาน ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ .05 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากที่สุด

จิราภา ประชุม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. พนักงานมีระดับความเครียดการรับรู้บรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3. ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และการรับรู้บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 491 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 79) ณ ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 สูตรมีดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของตัวอย่างที่ต้องการ

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เท่ากับ 220 คน จากนั้นจึงทำการหาสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (N = 491 คน)	จำนวนตัวอย่าง (n = 220 คน)
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	5	2
สำนักแรงงานสัมพันธ์	16	7
กองความปลอดภัยแรงงาน	13	6
กองคุ้มครองแรงงาน	47	21
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	15	7
กองการเจ้าหน้าที่	49	22
กองนิติการ	28	12
กองบริหารการคลัง	19	8
กองสวัสดิการแรงงาน	26	12
สำนักงานเลขานุการกรม	22	10
กลุ่มตรวจสอบภายใน	55	25
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	64	29
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร 10 พื้นที่	132	59

แหล่งที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 บรรยายภาพขององค์การ ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 30 ข้อ และคำถามเชิงลบ 18 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการจำแนกข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของมาตรวัดบรรยากาศขององค์การ

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	รวมจำนวนข้อ
ด้านโครงสร้างองค์การ	1, 2, 3	4	4
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	5, 6, 7	-	3
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่อง ชมเชย	8, 9, 10, 11	-	4
ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน	13, 14, 15	12, 16	5
ด้านการสนับสนุน ความก้าวหน้า	17, 18, 19, 20	-	4
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	21, 22	23	3
รวมจำนวนข้อ	19	4	23

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) จำนวน 34 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการจำแนกข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของมาตรวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	รวมจำนวนข้อ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	24, 25, 26, 27	-	4
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะ และความปลอดภัย	28, 29, 30	-	3
โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของตนเอง	31, 32, 33, 34	-	4

ตารางที่ 3.3 แสดงการจำแนกข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของมาตรวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	รวมจำนวนข้อ
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	35, 36, 37, 38	-	4
การบูรณาการทางสังคม	39, 40, 41, 42, 43	-	5
การได้รับความยุติธรรม	44, 45, 46, 47	-	4
ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	48, 49, 50, 51, 52	-	5
ความสัมพันธ์กับสังคม	53, 54, 55, 56, 57	-	5
รวมจำนวนข้อ	34	-	34

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผล

บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำตอบ	ข้อความที่มีลักษณะเชิงบวก	ข้อความที่มีลักษณะเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การแปลผลระดับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดไว้ 3 ระดับ ซึ่งมีวิธีการดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{(5-1)}{3} = 1.33$$

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงเกณฑ์การแปลผลระดับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

บรรยากาศองค์การ	ข้อความเชิงบวก (ค่าเฉลี่ย)
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33 คะแนน
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67 คะแนน
ระดับสูง	3.68 – 5.00 คะแนน

2.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โดยใช้สูตร คือ
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ΣR	หมายถึง	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง	จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

โดยสรุปผลทดสอบค่า IOC (The Index of Item Objective Congruence) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่คำนวณได้เท่ากับ 0.67 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามในเครื่องมือวิจัยได้

2.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มาตรฐาน โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา คือ ข้าราชการกรมจัดหางาน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach เท่ากับ 0.921 และ 0.953 ตามลำดับ แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว รวมทั้งสิ้น 220 คน จำนวน 220 ชุด ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว จึงทำการตรวจทานความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการลงรหัสตัวเลข (Coding) และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ โดยมีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ (Gene, 1983: 156) ดังนี้

-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางตรงข้าม
-0.76 ถึง -0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางตรงข้าม
-0.56 ถึง -0.75	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางตรงข้าม
-0.26 ถึง -0.55	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางตรงข้าม
-0.01 ถึง -0.25	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางตรงข้าม
0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
0.01 ถึง 0.25	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.26 ถึง 0.55	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
0.56 ถึง 0.75	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
0.76 ถึง 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน
1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะพิจารณาจากค่าร้อยละ (Percent) ได้ผลการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 220 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	87	39.5
หญิง	133	60.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 220 คน)	ร้อยละ (100.0)
อายุ		
20 – 30 ปี	46	20.9
31 – 40 ปี	82	37.3
41 – 50 ปี	54	24.5
51 – 60 ปี	38	17.3
สถานภาพ		
โสด	122	55.5
สมรส	90	40.9
หม้าย	2	0.9
หย่าร้าง	6	2.7
ระดับการศึกษา		
ปวช., ปวส.	4	1.8
ระดับปริญญาตรี	127	57.7
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	89	40.5
ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	103	46.8
ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ	86	39.1
ระดับชำนาญการพิเศษ	21	9.5
ระดับเชี่ยวชาญ	2	0.9
ระดับอำนวยการขึ้นไป	8	3.6
รายได้ต่อเดือน		
10,000 – 20,000 บาท	89	40.4
20,001 – 30,000 บาท	48	21.8
30,001 – 40,000 บาท	34	15.4
40,001 – 50,000 บาท	21	9.5
มากกว่า 50,000 บาท	28	12.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 220 คน)	ร้อยละ (100.0)
ระยะเวลาในการทำงาน		
1 – 5 ปี	91	41.4
6 – 10 ปี	31	14.1
11 – 15 ปี	22	10.0
16 – 20 ปี	24	10.9
21 – 25 ปี	26	11.8
26 ปีขึ้นไป	26	11.8

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.5 และเพศชาย ร้อยละ 39.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 24.5 สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 40.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 57.7 รองลงมา คือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.5 ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกรมมากที่สุด ร้อยละ 46.8 รองลงมา คือ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ร้อยละ 39.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 40.4 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 21.8 ช่วงระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.4 รองลงมา คือ ช่วงระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 14.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้า และด้านรางวัลและผลตอบแทน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

บรรยากาศองค์การรายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.82	0.51	สูง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	4.01	0.56	สูง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	3.66	0.72	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	3.68	0.56	สูง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	3.93	0.59	สูง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.20	0.73	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.72	0.61	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.59) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.72) และด้านรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน โดยพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม สามารถจำแนกค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน ผลแสดงดังตารางที่ 4.3 – 4.8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้าน โครงสร้างองค์การ รายข้อ

ด้านโครงสร้างองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ของหน่วยงานไว้ อย่างชัดเจน	4.30	0.64	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายไว้ อย่างชัดเจน	4.39	0.57	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.33	0.67	สูง
*4. ท่านมีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของ ท่านมากเกินไป	2.27	0.98	ต่ำ
โดยรวม	3.82	0.51	สูง

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยาการองค์การด้าน
โครงสร้างองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการ
วิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่
หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) หน่วยงานมีการ
กำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) และหน่วยงานมีการ
กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.
= 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ คือ มีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ
ในหน้าที่มีไม่มากเกินไป ($\bar{X} = 2.27$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจ รายข้อ

ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายใน หน่วยงาน	3.87	0.66	สูง
6. การตัดสินใจการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเป็นหลัก	4.15	0.62	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นใน เรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.01	0.75	สูง
โดยรวม	4.01	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ
ด้านอำนาจในการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ
ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน
คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.75)
และมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ
ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย รายข้อ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง	3.94	0.79	สูง
9. มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีผลงานยอดเยี่ยม	3.84	0.82	สูง
10. หน่วยงานของท่านมีการชมเชยและให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ หรือวิพากษ์วิจารณ์	3.70	0.85	สูง
11. การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	3.16	1.12	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยาการองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณา รายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79) มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรมีผลงานยอดเยี่ยม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.82) และหน่วยงานมีการชมเชยและให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ หรือวิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน รายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
* 12. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยรู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานของท่านเลย	3.03	0.96	ปานกลาง
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.75	0.81	สูง
14. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.13	0.66	สูง
15. ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองและอบอุ่น	4.07	0.78	สูง
* 16. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่ให้คำแนะนำ	3.42	0.89	ปานกลาง
โดยรวม	3.68	0.56	สูง

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.66) ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองและอบอุ่น ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.78) และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.89) และผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า รายข้อ

ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17. เมื่อบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หน่วยงานจะสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.00	0.80	สูง
18. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดี	3.92	0.73	สูง
19. ผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน	3.72	0.78	สูง
20. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก สามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้	4.08	0.70	สูง
โดยรวม	3.93	0.59	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก สามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) รองลงมา ได้แก่ เมื่อบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หน่วยงานจะสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารในหน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดี ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73) และผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน รายข้อ

ด้านรางวัลและผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถ ที่ท่านใช้ในการทำงาน	3.23	1.12	ปานกลาง
22. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน	3.72	0.84	สูง
*23. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างๆ	2.65	1.00	ปานกลาง
โดยรวม	3.20	0.73	ปานกลาง

หมายเหตุ: * ข้อความเชิงลบที่กลับค่าคะแนนแล้ว

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ
ด้านรางวัลและผลตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20, S.D. = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ
ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีเพียงข้อเดียว คือ หน่วยงาน
มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.84$)
ส่วนบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน
ที่ได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.23, S.D. = 1.12$) และรองลงมา คือ
มีความรู้สึกพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.65, S.D. = 1.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่
ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการได้รับความยุติธรรม ด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความสัมพันธ์กับสังคม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.89	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย	3.93	0.64	สูง
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของตนเอง	4.12	0.67	สูง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.96	0.66	สูง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.22	0.55	สูง
ด้านการได้รับความยุติธรรม	3.98	0.67	สูง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	3.43	0.84	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	4.20	0.64	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.86	0.70	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.64$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.67$) ด้านการได้รับความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.67$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.66$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.84$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.89$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน โดยพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม สามารถจำแนกค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน ผลแสดงดังตารางที่ 4.10 – 4.17 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
24. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	3.06	1.08	ปานกลาง
25. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตาม ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.84	1.13	ปานกลาง
26. ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่มีความยุติธรรมตามวิชาชีพ	2.59	1.19	ปานกลาง
27. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	3.64	0.85	ปานกลาง
โดยรวม	3.03	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.89)
เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ
ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.85) รองลงมา ได้แก่ ได้รับ
เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.08) ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ
สำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.13) และได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ
นอกเหนือจากเงินเดือน ที่มีความยุติธรรมตามวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 1.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย รายชื่อ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
28. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยน่าทำงาน	3.96	0.69	สูง
29. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานที่เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	3.89	0.85	สูง
30. หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.95	0.85	สูง
โดยรวม	3.93	0.64	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยน่าทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.85) และหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานที่เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง
รายชื่อ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
31. ท่านได้มีโอกาสในการประชุม / อบรม / ศึกษาต่อ / พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.72	สูง
32. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของท่านได้อย่างเต็มที่	4.21	0.72	สูง
33. ท่านมีอิสระในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	4.10	0.79	สูง
34. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน/องค์กร	4.02	0.78	สูง
โดยรวม	4.12	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายชื่อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของท่านได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสในการประชุม / อบรม / ศึกษาต่อ / พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72) มีอิสระในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) และมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รายข้อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
35. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	4.32	0.74	สูง
36. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า และมี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.90	0.81	สูง
37. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถใน ระดับสูงกว่าเดิม	3.98	0.74	สูง
38. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น	3.65	0.88	ปานกลาง
โดยรวม	3.96	0.66	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) ได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถในระดับสูงกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.74) และงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม รายข้อ

ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
39. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.23	0.65	สูง
40. ท่านและผู้ร่วมงานสามารถทำงานต่างๆ ร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ	4.27	0.60	สูง
41. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน	4.15	0.70	สูง
42. ท่านได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของ หน่วยงาน	4.21	0.58	สูง
43. ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคม	4.23	0.61	สูง
โดยรวม	4.22	0.55	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ สามารถทำงานต่าง ๆ ร่วมกันกับผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) ได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) และได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการได้รับความยุติธรรม รายข้อ

ด้านการได้รับความยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
44. ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว	4.14	0.64	สูง
45. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าจะเกิด ผลเสียต่อท่าน	3.70	1.00	สูง
46. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ตนเองตามขอบเขตของวิชาชีพ	4.09	0.71	สูง
47. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอ ภาคและยุติธรรม	4.01	0.74	สูง
โดยรวม	3.98	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการได้รับความยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ
ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
ของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ มีอิสระในการ
ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองตามขอบเขตของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71) ได้รับการ
ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.74) และมีอิสระในการ
แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าจะเกิดผลเสียต่อท่าน ($\bar{X} = 3.70$,
S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
โดยส่วนรวม รายข้อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
48. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล	3.50	0.90	ปานกลาง
49. ท่านสามารถวางแผนการทำงานโดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	3.64	0.93	ปานกลาง
50. ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.09	0.95	ปานกลาง
51. ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจสำหรับตนเองตามสิ่งที่ท่านชอบ	3.44	0.93	ปานกลาง
52. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือ เพื่อนฝูงได้ตามความเหมาะสม	3.46	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	3.43	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สามารถวางแผนการทำงานโดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.93) รองลงมา ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.90) มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือ เพื่อนฝูงได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.90) มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจสำหรับตนเองตามสิ่งที่ชอบ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.93) และมีเวลาสำหรับการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคม รายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
53. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.99	0.74	สูง
54. ท่านรู้สึกว่าคุณอยู่ในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.32	0.67	สูง
55. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	4.29	0.71	สูง
56. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.19	0.78	สูง
57. ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม	4.18	0.77	สูง
โดยรวม	4.20	0.64	สูง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ รู้สึกว่าคุณอยู่ในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบแสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.266**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.399**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.593**	<.001	สูง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.220**	<.001	ต่ำ
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.414**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.659**	<.001	สูง
รวม	.556**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .556^{**}$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .659^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .593^{**}$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .414^{**}$) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = .399^{**}$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .266^{**}$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = .220^{**}$)

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัยของข้าราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัย		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.242**	<.001	ต่ำ
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.345**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.498**	<.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.335**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.387**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.354**	<.001	ปานกลาง
รวม	.360**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัยของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จากตารางที่ 4.19 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ($r = .360^{**}$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .498^{**}$) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า
($r = .387^{**}$) ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .354^{**}$) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = .345^{**}$) และ
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = .335^{**}$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .242^{**}$)

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.268**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.454**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.491**	<.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.351**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.480**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.313**	<.001	ปานกลาง
รวม	.392**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ($r = .392^{**}$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .491^{**}$) ด้านการได้รับ
การสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .480^{**}$) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = .454^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดี
ในการทำงาน ($r = .351^{**}$) ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .313^{**}$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .268^{**}$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.396**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.461**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.544**	<.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.428**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.444**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.398**	<.001	ปานกลาง
รวม	.445**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ($r = .445^{**}$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .544^{**}$) ด้านอำนาจในการ
ตัดสินใจ ($r = .461^{**}$) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .444^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดี
ในการทำงาน ($r = .428^{**}$) ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .398^{**}$) และด้าน โครงสร้างองค์การ
($r = .396^{**}$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านการบูรณาการทางสังคม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.360**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.364**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.302**	<.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.404**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.350**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.186**	.006	ต่ำ
รวม	.327**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
($r = .327^{**}$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = .404^{**}$) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = .364^{**}$)
ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .360^{**}$) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .350^{**}$) และ
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .302^{**}$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .186^{**}$)

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการได้รับความยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านการได้รับความยุติธรรม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.400**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.548**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.585**	<.001	สูง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.440**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.508**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.432**	<.001	ปานกลาง
รวม	.485**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 6 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการได้รับความยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .485^{**}$)
ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง
มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .585^{**}$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = .548^{**}$) ด้านการได้รับ
การสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .508^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = .440^{**}$) ด้านรางวัล
และผลตอบแทน ($r = .432^{**}$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .400^{**}$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.383**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.324**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.421**	<.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.329**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.359**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.499**	<.001	ปานกลาง
รวม	.385**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 7 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากตารางที่ 4.24 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .385^{**}$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .499^{**}$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = .421^{**}$) ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .383^{**}$) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .359^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = .329^{**}$) และด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = .324^{**}$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.206**	.002	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.359**	<.001	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.395**	<.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.395**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.238**	<.001	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.400**	<.001	ปานกลาง
รวม	.332**	<.001	ปานกลาง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 8 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .332^{**}$)
ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = .400^{**}$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
ยกย่องชมเชย ($r = .395^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = .395^{**}$) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ
($r = .359^{**}$) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = .238^{**}$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .206^{**}$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.443**	<.001	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	.570**	<.001	สูง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	.683**	<.001	สูง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	.474**	<.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	.587**	<.001	สูง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	.584**	<.001	สูง
รวม	.556**	<.001	สูง

หมายเหตุ: **มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .556^{**}$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ($r = 0.683^{**}$) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า ($r = 0.587^{**}$) ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($r = 0.584^{**}$) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($r = 0.570^{**}$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($r = 0.474^{**}$) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = 0.443^{**}$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 220 คน มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย และด้านรางวัลและผลตอบแทน โดยมีความคิดเห็นในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ

1.1 ความหลากหลายของงานทำให้บริหารจัดการงานลำบาก ส่งผลให้การจัดสรรเวลาเพื่อครอบครัวและการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นไปได้อย่างยากลำบากเช่นกัน

1.2 องค์การต้องบริหารจัดการข้าราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ต้องมีการปรับโครงสร้างองค์การ โดยหากหน่วยงานใดมีปริมาณคำร้องทุกข์หรือภาระงานที่มากเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการในหน่วยงานนั้นแล้ว องค์การต้องมีการเคลื่อนย้ายข้าราชการจากหน่วยงานที่มีปริมาณคำร้องทุกข์หรือภาระงานน้อยมาช่วยสนับสนุน หรือมีการจัดสรรตัวชี้วัดผลงานให้เหมาะสม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงจะส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย โดยองค์การต้องมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษ สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภาระงานหนักมาก ๆ (Over load) เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และลดการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ

2.2 การพิจารณาข้าราชการที่ขอโยกย้ายไปปฏิบัติงานใกล้ ๆ ภูมิลำเนา ควรมีหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติจริง

3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน

3.1 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายเป็นการเฉพาะ และเป็นงานที่ต้องทนกับแรงกดดันสูงจากปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง องค์การจึงควรมีการพิจารณาให้เงินค่าตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ต้องนำไปใช้ในงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้เป็นที่พึงพอใจยิ่งขึ้น

3.2 หากองค์กรให้ค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา หรือ การพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือนที่เพิ่มพิเศษมากขึ้น จะช่วยให้บรรยากาศองค์กรด้านรางวัลและผลตอบแทนดีขึ้น ดังสรุปตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

n = 220		
บรรยากาศองค์กร	จำนวนผู้แสดง ความคิดเห็น	ร้อยละ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	2	0.91
2. ด้านอำนาจการตัดสินใจ	0	0
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย	2	0.91
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	0	0
5. ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า	0	0
6. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	2	0.91
รวม	6	2.73

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้ศึกษาได้นำเสนอในประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 491 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 79) ณ ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ศึกษาทดสอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ฉบับ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้อมูลส่วนบุคคล

วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายภาพสองค่าการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสองค่าการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ

1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศสองค่าการของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศสองค่าการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยภาพรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศสองค่าการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.73)

1.3.2 ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยภาพรวมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, SD = 0.70) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.22$, SD = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.03$, SD = 0.89)

1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสองค่าการกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศสองค่าการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 8 มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้ศึกษาอภิปรายผลจำแนกเป็น 3 ประเด็น โดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับบรรยากาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.61$) อภิปรายได้ว่า จากการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการกำหนด โครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน มีกฎระเบียบและข้อบังคับเป็น แนวทางให้ปฏิบัติ มีการมอบหมายงาน มีการกระจายอำนาจ รวมทั้งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนด นโยบายไว้อย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยบุคลากรให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน มีบรรยากาศที่เป็นมิตรในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้บรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวติ ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ จันทร์จิรา กัทรเศรษฐการ (2557) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรภรณ์ วรรณิง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรม ทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การ โดยจำแนกเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีโครงสร้างองค์การการบริหาร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กำหนดบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถึงแม้ภาระความรับผิดชอบในงานจะมีมากก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จากการศึกษาวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้าน โครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ด้านอำนาจการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการกระจายความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นหลัก มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้ข้าราชการเกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการชมเชยและให้กำลังใจแก่ข้าราชการที่มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ทำให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่การจัดสวัสดิการยังไม่ค่อยสอดคล้องหรือตรงตามความต้องการของข้าราชการ

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง เข้าใจปัญหา ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ มีวัฒนธรรมที่ช่วยเหลือกันและกันจึงทำให้บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพทั้งความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยองค์การสนับสนุนให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมถึงเมื่อข้าราชการได้รับหมายงานที่ยากก็สามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ จึงสามารถช่วยลบลบปัญหาอุปสรรคจากการทำงานได้ และช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีขึ้น

2.1.6 ด้านรางวัลและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า มีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน แต่ข้าราชการบางส่วน มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับความรู้อำนาจความสามารถที่ใช้ในการทำงานและมีความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดสรรให้

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีการบูรณาการทางสังคมที่ดี เป็นงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทั้งข้าราชการยังมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อนำมาใช้พัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอันเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ข้าราชการยังเห็นว่าองค์การของตนเองมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยด้วย สอดคล้องกับ Newstrom John W. and Davis, Keith. (1997) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ครอบครัว องค์กร และสังคม ในการทำงานหากบุคลากรในองค์กรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน นอกจากจะทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับแล้ว การมีคุณภาพชีวิตที่ดียังส่งผลให้เกิดความรุ่งเรืองในด้านอื่น เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรได้ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิรติ ตันติคะเนติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการบางส่วนมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ เงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับไม่ยุติธรรมตามวิชาชีพ เช่น ไม่มีค่าล่วงเวลา ไม่มีค่าตำแหน่ง

2.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการมีความเห็นว่าองค์กรมีความสะอาดเรียบร้อย นำปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานที่เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย นอกจากนี้องค์กรยังมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

2.2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการมีโอกาสดูใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานตามภาระกิจที่รับผิดชอบด้วยตนเอง มีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการประชุม การอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งยังได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถในระดับสูงกว่าเดิม

2.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีโอกาสร่วมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2.2.6 ด้านการได้รับความยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการเห็นว่าตนเองมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองตามขอบเขตของวิชาชีพภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางราชการ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าจะเกิดผลเสียต่อตนเอง และได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

2.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการบางส่วนเห็นว่าเนื่องจากมีภาระงานตามบทบาทหน้าที่เป็นจำนวนมากจึงทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจตามสิ่งที่ตนเองชอบ

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการเห็นว่าตนเองอยู่ในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงมีความรู้สึกรับว่าวิชาชีพของตนเองได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม เพราะตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องช่วยให้ นายจ้างและลูกจ้างมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยปกติภายใต้ข้อกฎหมายที่บังคับไว้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อภิปรายได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ข้าราชการเต็มใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ถ้าข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์การ ข้าราชการก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามลำดับ ฉะนั้นบรรยากาศองค์การจึงนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยูทา อรุณสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้มากมาย เช่น การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง การพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดช่วงวัย และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ซึ่งเป็นภารกิจงานที่หลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็น การเฉพาะ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้ข้าราชการเกิดความคาดหวังว่าจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามวิชาชีพ

2.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูลิพร เพ็ชรศรี (2556: 35) ที่ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึก หรือการรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศขององค์กรของแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ

2.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า หากข้าราชการมีความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ก็จะทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า เนื่องจากข้าราชการได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน องค์กรส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการรับรู้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่ดีและเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร

2.3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นการรับรู้เกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร ข้าราชการสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยใจเต็มใจ มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม จึงส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีตามไปด้วย

2.3.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความยุติธรรม

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า การที่องค์การมีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล องค์การมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม จึงทำให้ข้าราชการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.3.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า หากองค์การให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ข้าราชการสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ก็จะส่งผลให้ข้าราชการสามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล

2.3.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคม

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า การที่ข้าราชการรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และอยากเห็นองค์การเจริญก้าวหน้า จึงเกิดความภูมิใจในตนเอง เมื่อองค์การมีกิจกรรมการทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมหรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมแล้วตนเองได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 องค์การควรให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ข้าราชการสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล

3.1.2 หากองค์กรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น เช่น ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษ สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภาระงานหนักมาก ๆ (Over load) อาจจะช่วยทำให้บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชยดียิ่งขึ้น และอาจช่วยลด การลาออก/โอนย้ายของข้าราชการได้อีกด้วย

3.1.3 สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายเป็นการเฉพาะ และต้องทนต่อแรงกดดันจากปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างลูกจ้าง หากองค์กรมีการพิจารณาให้ เงินค่าตำแหน่ง หรือให้ค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา รวมถึงการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือนที่เพิ่มพิเศษมากขึ้น อาจช่วยทำให้บรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลและผลตอบแทนดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ในขณะเดียวกันก็จะช่วยให้ข้าราชการในองค์กรมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกรมสวัสดิการและ คู่คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษากับ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาด้วย เพื่อจะได้้นำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกันและสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ประกอบกับการใช้ แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น และทำให้ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย





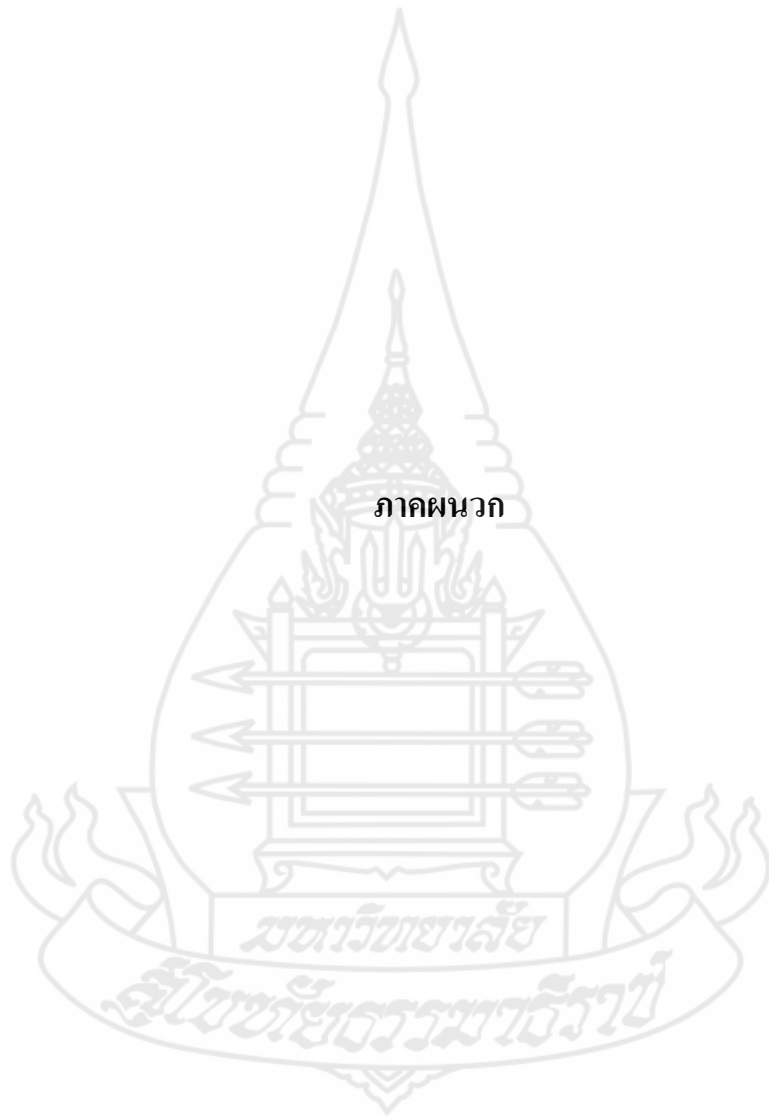
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิริติ ตันติคะเนติ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เกวลี ตระกูลทรัพย์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกุ่ม* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- จรัสศรี คำผา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จารุณี ผลพิทักษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- จิราภา ประชุม. (2553). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ชุลีพร เพ็ชรศรี. (2556). *คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ดวงสุดา ผาติอภินันท์. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ทัศนีย์ ใจมั่น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 9(1), 97-109.
- ปิยฉัตร มั่นจิตร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชชานันท์ โภชนรงค์. (2562). บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต 2563). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- พัชราภรณ์ ควรงค์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณพิมพ์ หนุมงกุฎ. (2557). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

- วัลลี ผิวหอม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท
เอ็นวายพีเคส์ จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์กรุงธน
พัฒนา จำกัด.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีระพร อูวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์. (2540)
รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร:
สำนักครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Argyris, C. (1985). *Personality and Organization*. New York: Harper and Brothers.
- Argyris, C. (1985). Action Science and Organization Learning. *Journal of Management
Psychology*. 10(April), 20-27
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management*. New York: John
Wiley and Sons, Inc,
- Gene, M. Lutz. (1983). *Understanding Social Statistics*. New York: Macmillan Publishing Inc.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. United States of America: John Wiley and Sons
- Litwin, G.H. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Division of Research
Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Rows. Publishers.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.C. and Osbron, R.N. (1991). *Managing organizational behavior*. 4th ed.
New York: John Wiley & Sons.
- Steers, Richard. M.. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, CA:
Goodyear.
- Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns
(eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5),
12-16.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. นางสาวพิมล ทวีพฤษส์ศิริกุล | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนคร |
| 2. นางสาวสุนิสา ผิวนวล | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง |
| 3. นายไพรัช พรหมจีน | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุโขทัย |





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม**เรื่อง**

**บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ เพราะในการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ศาสินี สมฤทธิ

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับสถานภาพ / ลักษณะของท่าน

1. เพศ 1. หญิง 2. ชาย
2. อายุ 1. 20 – 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. 51 – 60 ปี
3. สถานภาพ 1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย 4. หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา 1. ปวช. ปวส. 2. ระดับปริญญาตรี
 3. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
5. ระดับตำแหน่ง 1. ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ
 2. ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ
 3. ระดับชำนาญการพิเศษ
 4. ระดับเชี่ยวชาญ
 5. ระดับอำนวยการขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน 1. 10,000 – 20,000 บาท 2. 20,001 – 30,000 บาท
 3. 30,001 – 40,000 บาท 4. 40,001 – 50,000 บาท
 5. มากกว่า 50,000 บาท
7. ระยะเวลาในการทำงาน (โดยนับรวมระยะเวลาตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานกับกรม
 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี)
1. 1 – 5 ปี 2. 6 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
 5. 21 – 25 ปี 6. 26 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	บรรยากาศองค์กร	5	4	3	2	1
1) ด้านโครงสร้างองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายไว้อย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
4*	ท่านมีความรู้สึกว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านมากเกินไป					
2) ด้านอำนาจการตัดสินใจ						
5	มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน					
6	การตัดสินใจการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นหลัก					
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	บรรยายาคอองค์การ	5	4	3	2	1
3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย						
8	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง					
9	มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีผลงานยอดเยี่ยม					
10	หน่วยงานของท่านมีการชมเชยและให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ หรือวิพากษ์วิจารณ์					
11	การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน					
4) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน						
12*	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยรู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานของท่านเลย					
13	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
14	บุคลากรในหน่วยให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
15	ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองและอบอุ่น					
16*	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่ให้คำแนะนำ					
5) ด้านการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า						
17	เมื่อบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หน่วยงานจะสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดี					
19	ผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน					
20	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก สามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้					

ข้อ	บรรยายกาตองคัการ	5	4	3	2	1
6) ด้านรางวัลและผลตอบแทน						
21	เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน					
22	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน					
23*	ท่านรู้สึกไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	5	4	3	2	1
1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
24	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
25	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
26	ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่มีความยุติธรรมตามวิชาชีพ					
27	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและความปลอดภัย						
28	หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยน่าทำงาน					
29	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานที่เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย					
30	หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	5	4	3	2	1
3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง						
31	ท่านได้มีโอกาสในการประชุม / อบรม / ศึกษาต่อ / พัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
32	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ของท่านได้อย่างเต็มที่					
33	ท่านมีอิสระในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง					
34	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ ของตนเองต่อหน่วยงาน/องค์กร					
4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
35	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
36	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
37	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ ในระดับสูงกว่าเดิม					
38	ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น					
5) ด้านการบูรณาการทางสังคม						
39	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
40	ท่านและผู้ร่วมงานสามารถทำงานต่างๆ ร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ					
41	ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน					
42	ท่านได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของ หน่วยงาน					
43	ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในสังคม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	5	4	3	2	1
6) ด้านการได้รับความยุติธรรม						
44	ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว					
45	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากความวิตกกังวลว่าจะเกิดผลเสียต่อท่าน					
46	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองตามขอบเขตของวิชาชีพ					
47	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม						
48	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล					
49	ท่านสามารถวางแผนการทำงาน โดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว					
50	ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
51	ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจสำหรับตนเอง ตามสิ่งที่ท่านชอบ					
52	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือ เพื่อนฝูง ได้ตามความเหมาะสม					
8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม						
53	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน					
54	ท่านรู้สึกว่าคุณอยู่ในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
55	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม					
56	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
57	ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสาธุณี สมฤทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	14 ธันวาคม 2532
สถานที่เกิด	เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร 2555
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

