

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี
RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB STRESS AND
QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN PINTHONG 2
INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI

น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์¹ และธนาวุฒิ ประกอบผล²

NAMPHUENG KAMNUANSIN¹ AND TANAWUT PRAKOBPHOL²

¹นักศึกษาหลักสูตร บธ.ม. (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²อาจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ab_normal_14@hotmail.com, and tanawut_3@yahoo.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมและ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี จำนวน 359 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924 แล้ววิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .01 4) ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และรายด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of perceived organizational climate, job stress, and quality of work life of employees, 2) to explore demographic factors influencing their quality of work life, 3) to evaluate the relationship between perceived organizational climate and the quality of work life, and 4) to evaluate the relationship between job stress, and quality of work life. The samples consisted of 359 employees who worked in Pinthong 2 Industrial Estate, Chonburi. The questionnaire was used as an instrument for data collection while statistical software was used for data analysis. Statistics used was Mean of percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation (S.D), One-Way analysis of variance (ANOVA) and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study were as follow 1) employees in Pinthong 2 Industrial Estate, Chonburi had the overall level of perceived organizational climate at a high level where as the overall level of job stress, and quality of work life was medium, 2) the different demographic factors comprising position affected the quality of work life at a significant level of .05 3) perceived organizational climate related to the quality of work life as an overall and in every aspect at a significant level of .05, and 4) job stress related to the quality of work life an overall at a significant level of .05 and in the aspect of relationship at work and organizational structure and organizational climate at a significant level of .01

Keywords: Perceived Organizational Climate; Job Stress; Quality of Work life; Employee

1. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์มีใช้เครื่องจักร มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วม การที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในสภาพหรือบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีอาการแปลกแยก (Alienation) เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจและไร้ความหมาย คิดว่าความสำเร็จของงานมิใช่มาจากความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการที่ต้องทำงานซ้ำซากอยู่ทุกวัน หรือการที่ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ อาการแปลกแยกดังกล่าวอาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน แยกตัวออกจากการทำงานเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำลายและจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้ทำงานเองและต่อองค์กร กล่าวคือการทำงานที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์การทำให้ผลิตภาพขององค์การลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และในที่สุดผลกระทบก็จะตกแก่คนในสังคมส่วนรวม แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเกิดขึ้นภายใต้ความคิดที่ว่า “มนุษย์มีใช้เครื่องจักร” [1]

ทรัพยากรบุคคล จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐาน (4M: Man, Machine, Material, Method) แต่ละองค์การต่างพยายามคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ เพื่อพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้การแข่งขันไม่ได้มีเพียงเฉพาะภายในอุตสาหกรรมในภูมิภาคหรือในประเทศเท่านั้น แต่ยังขยายไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียนที่ประเทศไทยเราเป็นหนึ่งในชาติสมาชิกด้วย [2] ผู้บริหารควรให้ความสนใจ สนใจกับพนักงานว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลกลุ่มนี้เพื่อให้พนักงานทำงานกันอย่างเต็มที่ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งนับเป็นแรงงานที่สำคัญเป็นกลุ่มปฏิบัติงานทำหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ดำเนินไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะต่อไป

2. วัตถุประสงค์

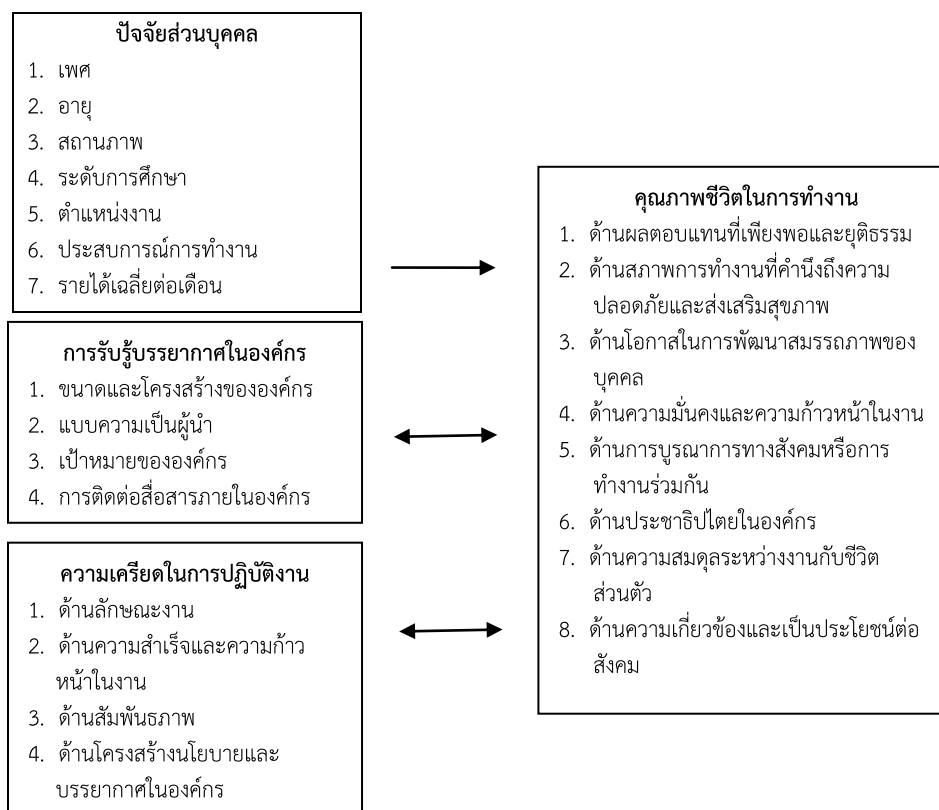
1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี

3. สมมติฐาน

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี จำนวน 3,484 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) [3] กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 359 คน และจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน (Stratified random sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากพนักงานแต่ละโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.) ปัจจัยส่วนบุคคล 2.) การรับรู้บรรยากาศองค์กร 3.) ความเครียดในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale [4] กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น		ค่าน้ำหนักคะแนน
มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient [5] ทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.92

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอ สถิติเชิงพรรณนาเป็นจำนวนร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศในองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยนำเสนอการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศในองค์กร ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าไว้ 5 ระดับ ดังนี้

4.21–5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.41–4.20	หมายถึง	ระดับมาก
2.61–3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.81–2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00–1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสัมพันธ์การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าไว้ 5 ระดับ ดังนี้

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 359 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	171	47.6
หญิง	188	52.4
รวม	359	100
อายุ		
มากกว่า 18 ปี – 25 ปี	91	25.3
มากกว่า 25 ปี – 30 ปี	141	39.3
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	81	22.6
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	42	11.7
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	1.1
รวม	359	100
สถานภาพสมรส		
โสด	174	48.5
สมรส	170	47.4
หย่าร้าง	15	4.2
รวม	359	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	38	10.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	98	27.3
อนุปริญญา/ปวส	92	25.6
ปริญญาตรี	123	34.3
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.2
รวม	359	100
ตำแหน่งการทำงาน		
พนักงานรายวัน	186	51.8
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	113	31.5
หัวหน้างาน	57	15.9
ผู้จัดการ	3	0.8
รวม	359	100
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	45	12.5
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	217	60.4
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	80	22.3
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	10	2.8
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	5	1.4
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	2	0.6
รวม	359	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	59	16.4
มากกว่า 15,000 – 25,000 บาท	179	49.9
มากกว่า 25,000 – 35,000 บาท	77	21.4
มากกว่า 35,000 – 45,000 บาท	41	11.4
มากกว่า 45,000 – 55,000 บาท	3	0.8
มากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป	0	0
รวม	359	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.4 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 26 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี ร้อยละ 39.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 48.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 34.3 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 51.8 มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปีร้อยละ 60.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาทแต่ไม่ถึง 25,000 บาท ร้อยละ 49.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร	n = 359		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร	3.59	0.497	มาก	2
ด้านแบบความเป็นผู้นำ	3.51	0.576	มาก	3
ด้านเป้าหมายขององค์กร	3.71	0.637	มาก	1
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.49	0.633	มาก	4
โดยรวม	3.58	0.431	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และมีระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.431

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	n = 359		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านลักษณะของงาน	3.12	0.718	ปานกลาง	2
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	3.08	0.690	ปานกลาง	3
ด้านสัมพันธภาพ	3.40	0.718	ปานกลาง	1
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศในองค์กร	3.05	0.613	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.16	0.525	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.525

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 359		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.98	0.603	ปานกลาง	8
ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.35	0.640	ปานกลาง	2
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.21	0.578	ปานกลาง	6
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.29	0.617	ปานกลาง	5
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.34	0.616	ปานกลาง	4
ด้านสิทธิของพนักงานหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.35	0.608	ปานกลาง	3
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.20	0.626	ปานกลาง	7
ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม	3.43	0.754	มาก	1
โดยรวม	3.27	0.423	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.423

ตารางที่ 5 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	p-value
เพศ	0.368
อายุ	0.408
สถานภาพสมรส	0.406
ระดับการศึกษา	0.404
ตำแหน่งการทำงาน	0.021*
ประสบการณ์การทำงาน	0.971
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.051

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้บรรยากาศในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร	0.287	0.000**	ค่อนข้างน้อย
ด้านแบบความเป็นผู้นำ	0.293	0.000**	ค่อนข้างน้อย
ด้านเป้าหมายขององค์กร	0.391	0.000**	ค่อนข้างน้อย
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	0.395	0.000**	ค่อนข้างน้อย
โดยรวม	0.458	0.000**	ปานกลาง

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.458 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะของงาน	0.15	0.771	ไม่มี
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	0.42	0.428	ไม่มี
ด้านสัมพันธภาพ	0.169	0.001**	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศในองค์กร	0.146	0.006**	น้อยที่สุด
โดยรวม	0.113	0.032*	น้อยที่สุด

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.113 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. อภิปรายและสรุปผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากแต่ละองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายรวมถึงโครงสร้างในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องจากลักษณะงานมีความซ้ำซากจำเจ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่ค่อยราบรื่นและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน พึงพอใจในการทำงาน ได้รับความยุติธรรมในค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากแต่ละองค์กรมีการแบ่งตำแหน่งงาน ตามลักษณะการบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะได้รับเป้าหมาย นโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงค่าตอบแทน สวัสดิการที่ต่างกัน มีผลต่อความสามารถในการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลที่แตกต่างตามไปด้วย ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดย Walton [6] ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงเห็นได้ว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างน้อยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปในเรื่องของผลตอบแทน สวัสดิการ ที่ได้รับจากองค์กร ความมั่นคงขององค์กรมากกว่าสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เพราะหากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงขององค์กร ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐม วังษ์อ่อน [7] ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ็มบีพีรีซิชั่น บอลส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ อาจเนื่องมาจากหากพนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแต่ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้ รู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพจน์ย์ รุสสุวรรณ [8] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานโรงงานผลิตเสื้อผ้ามีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Vepavee Sripiean. 1994. Development quality of life of labor. **Journal of Labour**. 36(2), P. 8-9.
- [2] Narkrod, W. 2014. Organizational commitment of employees in metal forming japanese factory In amatanakorn industrial estate chonburi. **Journal of Industrial Education**. 13(1), P. 78-85.
- [3] Taro Yamane. 1967. **Statistics: an introductory analysis**. 2nd ed.
New York: Harper& Row.
- [4] Chomruthai Thongnuch. 2013. **Relationships among Perceived Organizational Climate, Job Stress and Quality of Worklife of Professional Nurses : A Case Study of Public Hospitals in Pathum Thani**. Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- [5] Cronbach, L.J. 1990. **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed.. New York: Harper & Row.
- [6] Walton, R. E. 1973. September. Quality of Working Lift: What is it?.
Stone Management Review, 15(2), P.12-16.
- [7] Patama Wong-un. 2001. **The Relationship between Perception of Organizational Climate and Quality of Work Life among Factory Workers : A Case Study of NMB Precision Balls Ltd**. Master of Science (Industrial Psychology). Kasetsart University.
- [8] Photjanee Thorsuwan. 2006. **The Relationships between Perceived Organizational Climate, Perceived Self-Efficacy, Stress and Quality of Work Life of Employees at a Domestic - Export Garment Industrial Factory in Bangkok**. Master of Science (Industrial Psychology). Kasetsart University.