

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC จังหวัดนครราชสีมา

The Effect of Organizational Culture Factors on Employees' Quality of Work
Life: A Case Study of ABC Electronic Manufacturing Company in Nakhon
Ratchasima

ละดาวรรณ แก้วไพศาล

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ladawan Kaewphaisan

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา และ (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากร คือ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับปัจจัยประชากรศาสตร์และสำหรับทดสอบสมมติฐานใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48 มีสถานะภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 50.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.8

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีค่าอิทธิพลอันดับแรกคือ ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทซึ่งส่งผลเชิงผกผัน และลำดับที่สาม คือ วัฒนธรรมแบบเป็นแบบผู้นำ และ วัฒนธรรมที่เน้นอิสระเฉพาะตัวบุคคลไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ABSTRACT

This research aims to study: (1) the level of organizational culture among employees at ABC Electronics Parts Manufacturing Company in Nakhon Ratchasima Industrial Estate, Nakhon Ratchasima Province, (2) the level of quality of work life (QWL) of the employees, and (3) the organizational culture factors that affect the employees' quality of work life. The population of this study consisted of 400 employees from ABC Electronics Parts Manufacturing Company. Data were collected using an online questionnaire via Google Forms. The questionnaire used a 5-point Likert scale. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation were used for data analysis. Inferential statistics such as Independent Sample T-Test and One-Way ANOVA were applied to test hypotheses related to demographic variables. Multiple Regression Analysis was used to identify the factors affecting quality of work life, analyzed at a significance level of 0.05.

The findings revealed that most of the respondents were female (46.3%), aged between 26–30 years (48%), single (48.5%), held a bachelor's degree (61.5%), worked at the operational level (50.2%), had 6–10 years of work experience (32.6%), and had a monthly income between 15,001–25,000 baht (38.8%).

The level of organizational culture was found to be at a high level. The highest mean score was for the leadership-oriented culture, followed by individual autonomy-oriented culture. The lowest score was for task-oriented culture. Regarding the quality of work life,

the highest average was in the aspect of job security and safe working environment, followed by fair compensation. The lowest average was in the aspect of work-life balance.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Work Life (QWL)

1.1 บทนำ

ในปัจจุบันนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขัน (competitive advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ ด้วยวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นแบบแผนของความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกปฏิบัติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร เกิดการตัดสินใจในการสื่อสารสมาชิกในองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ (วิรัช สงวนวงศวาน, 2550)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร จากการศึกษาวิจัยทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ พบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สามารถบอกให้ทราบถึงลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้บุคลากรมีกฎทางสังคมมีศรัทธาเป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น (เทพพนมเมืองแมน, 2540) และเป็นเครื่องมือให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันร่วมมือร่วมใจ เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่สามารถบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรส่งผลต่อชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต เนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง และการลงโทษ เช่น การภาคทัณฑ์ การไล่ออก (สุนทร วงศ์ไศยวรรณ, 2554) จากการศึกษาของ Bulent Aydin & Adnan Ceylan ได้ศึกษาถึงบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยมความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร

วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจมีความฮึกเหิม กล้าคิด กล้าทำ รักและผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และ องค์กรความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรและเปลี่ยนแปลงเมื่อ จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรทุกแห่ง ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งยัดที่ กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและระดับความพอใจของพนักงาน ดังนั้น แก่นแท้ของการพัฒนางาน องค์กรธุรกิจ จึงต้องดำเนินการโดยพัฒนาสายโซ่แห่งคุณค่าให้เกิดความสมบูรณ์ในการผลิต และการให้บริการ ตามที่ลูกค้าคาดหวัง รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นทั้งผู้ออกแบบครูผู้สอน และผู้ช่วยเหลือ ให้พลังสร้างสรรค์ จากบุคคลสู่องค์กร มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการพัฒนาและให้มีบรรยากาศเปิด และองค์กร ทำงานเชิงรุก เพื่อนำไปสู่ความอยู่รอด ความเจริญก้าวหน้า และความได้เปรียบต่อการแข่งขันอย่างยั่งยืน (ณัฐ ธิตา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึก และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย หรือกิจกรรมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน ตลอดจนส่งเสริมความยั่งยืนของ องค์กรในระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC จังหวัดนครราชสีมา

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC จังหวัดนครราชสีมา

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC จังหวัดนครราชสีมาประกอบด้วยข้อมูลปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรและข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (เน้นผู้นำ) 2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท 3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1. ความมั่นคงในงาน 2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4. ผลตอบแทนที่อยู่ดี 5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6. การมีส่วนร่วมของบุคลากร 7. สิทธิของพนักงาน มีสิทธิและอิสระในการแสดงความคิดเห็น

2. ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากร คือ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 870 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่องานวิจัยที่จะได้ผลที่น่าเชื่อถือ จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่ถือว่า ดีถึงดีมาก (Comrey & Lee, 1992) และสอดคล้องกับลักษณะของเครื่องมือและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน 2568 – มิถุนายน 2568 ระยะเวลา 3 เดือน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

Hamison (1993) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่า คุณลักษณะวัฒนธรรม องค์กรมี 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (power orientation culture) เป็นองค์กรที่ผู้นำมีบทบาทเด่น และผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำมีศูนย์กลางของอำนาจเพียงคนเดียวแต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน มีการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวสูงสามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็ว มีการต่อผู้เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (role

orientation culture) เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่โดยมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้มีลักษณะระบบเป็นราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับขั้นของอำนาจและสถานภาพ มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากเท่าๆ กับความสามารถของบุคคล 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (task orientation culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้มีความร่วมมือประสานงานกัน และเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (people orientation culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่มีความผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กรเป็นหลักบุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันในองค์กร มีการมอบหมายอำนาจโดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

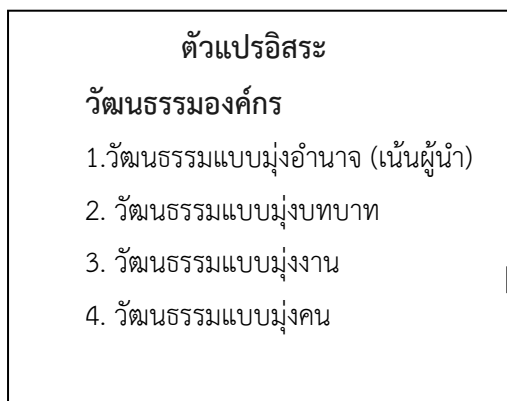
คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการทำงานของตนเป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดจะเป็นเสมือนโซ่คล้องใจพนักงานให้ทำงานและตอบสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุขตั้งในการทำงานและครอบครัว ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้คล้ายคลึงกัน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Drafke and Kossen (2002, อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) Huse & Cummings (1985, อ้างถึงใน รัชพล บุญเนกวัฒนา, 2551) และ Huse & Cummings ได้สังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบจากทฤษฎีของ Casio, Drafke & Kossen และ Huse & Cumming 1. ความมั่นคงในงาน 2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6. การมีส่วนร่วมของบุคลากร 7. สิทธิของพนักงาน มีสิทธิและอิสระในการแสดงความคิดเห็น

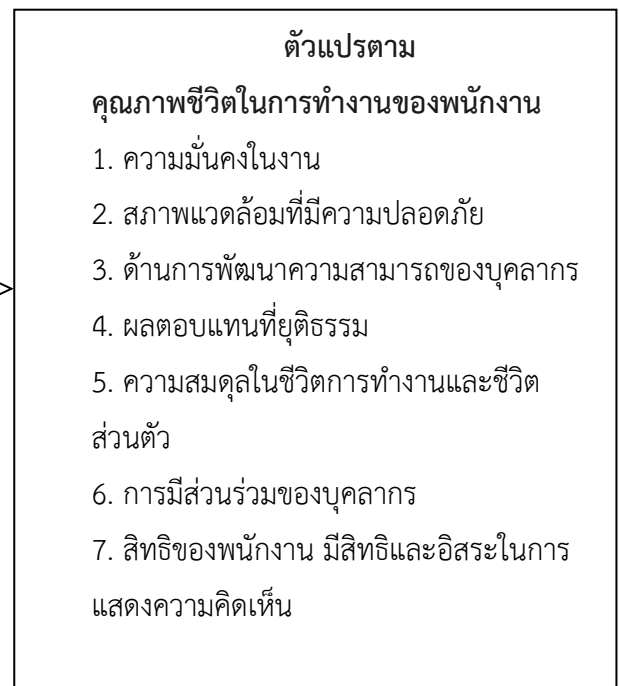
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในหัวข้อวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ Independent Variables



ตัวแปรตาม Dependent Variables



3.วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากร คือ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 870 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่องานวิจัยที่จะได้ผลที่น่าเชื่อถือ จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่ถือว่า ดีถึงดีมาก (Comrey & Lee, 1992) และสอดคล้องกับลักษณะของเครื่องมือและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Questionnaire) เรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดนครราชสีมา สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาและจัดทำแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงใด โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท 2.ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน 3.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ 4.ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด โดยประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านสิทธิของพนักงาน มีสิทธิและอิสระในการแสดงความคิดเห็น การวิเคราะห์และแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปล ความหมายระดับความความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำนวน 35 ข้อ

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้แล้ว นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

เพื่อตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาและความสอดคล้อง (Validity) ของคำถามให้เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์เพื่อมาวิเคราะห์หาความ เทียบตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item Objective
Congruence: IOC) โดยมีข้อคำถาม 28 ข้อ ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้ ด้วยวิธีการหาดัชนีความ สอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตรงตามโครงสร้าง โดยเกณฑ์การให้คะแนนคือ

- | | |
|------------|---|
| 1 หมายถึง | วัตถุประสงค์ |
| 0 หมายถึง | ไม่วัตถุประสงค์ |
| -1 หมายถึง | ถ้าแน่ใจว่าคำถาม ไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

3. ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามที่
ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยอีกครั้งเพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้
คำแนะนำพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัด
ความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha
Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) ได้ค่า 0.7 ซึ่งเกณฑ์ของค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ที่เหมาะสมจะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน
400 ชุด เพื่อนำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ในการวิจัย และ นำไป
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา
ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สถิติในการคำนวณโดยการ แจกแจงความถี่
(Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ประกอบการ บรรยาย
และสรุปผลการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม
อุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. :
Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการศึกษา ระดับ
ความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Interferential Statistics)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์

4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมาประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คนคิดเป็นร้อยละ 46.3 เป็นเพศชายจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

อายุ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48

สถานะภาพ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

ระดับการศึกษา : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 246 คนคิดเป็นร้อยละ 61.5

ตำแหน่งงาน : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2

ประสบการณ์ในการทำงาน: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วง 16-20 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 อยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 อยู่ในช่วง 11-15 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมามีรายได้ในช่วง 35,001 – 45,000 บาท มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีรายได้ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22 มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และน้อยที่สุด มีรายได้อยู่ในช่วง 45,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ระดับความคิดเห็นต่อ วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร (N=400)			
	Mean	Std.Devia- tion	การแปลผล	ลำดับที่
1.วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	4.25	0.90	มากที่สุด	3
2.วัฒนธรรมที่เน้นงาน	4.22	1.00	มากที่สุด	4
3.วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ เฉพาะตัวบุคคล	4.26	0.90	มากที่สุด	2
4.วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	4.27	0.89	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.25			

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญกับระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง 400 คน มีระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ($\bar{X}$ = 4.25 , S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.=.0.93) รองลงมาคือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=. 0.90) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.=. 0.90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัฒนธรรมที่เน้นงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.=. 1.00) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (N=400)			
	Mean	Std. Devia- tion	การแปลผล	ลำดับที่
ความมั่นคงในงาน	4.27	.954	มากที่สุด	1

สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	4.27	.953	มากที่สุด	1
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.25	.948	มากที่สุด	3
ผลตอบแทนที่ยุติธรรม	4.26	.999	มากที่สุด	2
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.21	.975	มากที่สุด	4
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.25	.960	มากที่สุด	3
สิทธิของพนักงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	4.21	.901	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.25	.965		

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง 400 คน มีระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.965 ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=.0.93) ค่าเฉลี่ยสูงสุดอีกด้านคือ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.953 ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=. 0.90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.975 ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= .975) และ สิทธิของพนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.901 ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= .901)

5. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในจังหวัดนครราชสีมา ผลวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 การวิเคราะห์ของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta (β)	t	Sig.
Constant	1.050	.099		10.656	.000
1.วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	-.388	.044	-.556	-8.864	.000
2.วัฒนธรรมที่เน้นงาน	.867	.048	1.121	18.026	.000
3.วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	.007	.038	.011	.186	.852
4.วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	.263	.020	.365	12.901	.000
$R^2 = .863$, Adjusted $R^2 = .742$, $F = 286.561$, $Sig = .000$, $e = .296$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5.1 วิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สมการการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (Y) กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (X1) วัฒนธรรมที่เน้นงาน (X2) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (X3) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (X4) โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กร อธิบายความผันแปรของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 74.2 ($Adj R^2 = .742$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 286.561$, $p = 0.000$) ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทที่อธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมที่เน้นงาน มีค่าเท่ากับ .867 ($t = 18.026$, $p = 0.000$) รองลงมาได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าเท่ากับ .263 ($t = .186$, $p = 0.000$) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีค่าเท่ากับ .867 ($t = 12.901$, $p = 0.000$) ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทส่งผลเชิงผกผันต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มีค่าเท่ากับ -.388 ($t = -8.864$, $p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปรต้นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามสมการแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

$$Y = 1.050 - .388X_1 + .867X_2 + .007X_3 + .263X_4 + .296$$

$$R^2 = .863, \text{Adj } R^2 = .742$$

จากสมการถดถอยมี Adj $R^2 = .742$ แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 74.2 และพบว่ามีตัวแปรวัฒนธรรมที่เน้นการทำงาน ตัวแปรวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นบทบาทส่งผลเชิงผกผันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวและตัวแปรต้นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β)	t	สรุปผลทดสอบ
H1	วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	-.388	-8.864	สนับสนุนผกผัน
H2	วัฒนธรรมที่เน้นงาน	.867	18.026	สนับสนุน
H3	วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	.007	.186	ไม่สนับสนุน
H4	วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	.263	12.901	สนับสนุน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC จังหวัดนครราชสีมา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบในทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ABC ในนิคมอุตสาหกรรมนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ วัฒนธรรมที่เน้นงานวัฒนธรรมที่เน้นงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นเพราะพนักงานให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในตำแหน่งงานอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.257) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีตำแหน่งที่ชัดเจนและมีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งสำคัญในความรู้สึกมั่นคงของพนักงานสอดคล้องกับทฤษฎีของ

Two-factor ของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในงานเป็นแรงจูงใจ (Motivators) หลักที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิกานต์ ทรงศิลป์ , ปกรณ์ ปรียากร , อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ (2568) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวมี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

วัฒนธรรมแบบผู้นำ ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต ผู้นำที่มีความสามารถในการประสานงาน รับฟัง และให้คำแนะนำ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย กล้าแสดงออก และมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2560) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทปูนในจังหวัดปราจีนบุรี

วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทส่งผลเชิงผกผัน อาจเกิดจากการเน้นบทบาทที่ตายตัวและลำดับขั้นที่ชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกถูกจำกัด เสี่ยงต่อความเครียด และไม่สามารถพัฒนาศักยภาพเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ หนูเกตุ (2551) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีทั้ง 3 แบบ ไม่มีแบบใดที่เป็นลักษณะเด่น คือ แบบสร้างสรรค์แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวเพียงแต่ลักษณะของแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีระดับที่สูงกว่าสองแบบและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรทั้งสามแบบในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ มิติมุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มิติมุ่งการคัดค้าน และมิติมุ่งการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการบรรลุผลสำเร็จ สามารถร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ถึงร้อยละ 68

วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าการให้อิสระเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากขาดการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง อาจไม่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรพชรี แจ่มเศรษฐ (2554) ได้ศึกษาวัฒนธรรม บรรยากาศองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์และสมการทำนายของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ระดับขั้นยศชั้นประทวนผลของการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นระดับขั้นยศชั้นยศที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์

อยู่ในระดับสูง ผลของสมการทำนาย พบว่า วัฒนธรรมบรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายได้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ 61 อย่างมีสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ

5.3 ข้อเสนอแนะของการทำวิจัยในครั้งนี้

ด้านนโยบาย

ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเน้นการให้รางวัลตามผลงาน การพัฒนาทักษะ และการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ จัดอบรมทักษะการเป็นผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์กร ทบทวนบทบาทและโครงสร้างการทำงาน ลดความตึงตัวของโครงสร้างองค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์

ด้านปฏิบัติ

จัดระบบให้มีการสะท้อนความเห็นและปรับปรุงต่อเนื่อง เช่น กล้องแสดงความคิดเห็น หรือเวทีประชุมพนักงาน ส่งเสริมสมดุลชีวิตและงาน จัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิต สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมเชิงเทคนิค จริยธรรม และทักษะอนาคต (future skills)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีขนาดต่างกันหรือในอุตสาหกรรมอื่น
2. ใช้แนวทางวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจมุมมองของพนักงานมากขึ้น
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร หรือแรงจูงใจภายใน

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), กรกฎาคม-ธันวาคม.

ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี).

ดาวรรณ ถวิลการ. (2552). วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

นันทิกานต์ ทรงศิลป์. (2568). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. วารสารมหาจุฬาลงกรณ

ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

นิวัฒน์ รังสร้อย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เนตรณัฐ ประยรรตาร. (2552). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รายงานวิจัย). งานวิจัยกองบริหารทรัพยากรบุคคล, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พินิจ หนูเกตุ. (2534). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของศึกษาธิการในอำเภอภาคใต้ของประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

อักรกิตต์ พัฒนสัมพันธ์. (2561). *แนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรสู่ความยั่งยืนยุทธศาสตร์ 2020 บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารศรีปทุมชลบุรี*