การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

ORGANIZATION MANAGEMENT THAT AFFECTS THE QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN SAMUTPRAKAN PROVINCE

วิรัตน์ แป้นแก้ว

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ และ (3) ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.25 (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 และ (3) การบริหารจัดการองค์กรด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านการบริหารงานภายในองค์กร ด้านลักษณะของผู้บริหาร และด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

The objective of this research were (1) to study opinions about organizational management. (2) To study opinions about the quality of working life of employees of private companies in Samut Prakan Province, and (3) To study organizational management that affects the quality of working life of employees of private companies in Samut Prakan Province.

This research was a quantitative research. The population is employees of private companies in Samut Prakan Province. The exact population is unknown. A sample of 400 people used the purposive sampling method. Using a questionnaire as a tool to collect data. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and analysis of multiple regression equations

The results of the research found that (1) Opinions about organizational management. Overall it was at the highest level at an average of 4.25. (2) Opinions about the quality of working life of employees of private companies in Samut Prakan Province. Overall it was at the highest level at an average of 4.23 and (3) Organizational management; Characteristics of the agency, Management within the organization, Characteristics of executives and Characteristics of employees in the agency. It affects the quality of work life of employees of private companies in Samut Prakan Province. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Corporate Governance Quality of Life, Work, Private Company Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อมนุษย์ เป็นการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับสารสนเทศสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง และอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันได้มากขึ้น เช่น การค้นหา การจัดเก็บข้อมูล การทำธุรกรรมต่าง ๆ ตลอดจนติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้ผู้ใช้งานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสะดวกสบายและรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลดีเมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาท ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น สามารถสั่งซื้อของออนไลน์ สั่งอาหารผ่านเดลิเวอรี่ โดยไม่จำเป็นต้อง

ออกจากบ้าน เพราะใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกิดประโยชน์และเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ที่กำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการปรับตัวในทุกภาคส่วน ทั้งในด้านการทำงานของพนักงานที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานโดยทำที่บ้านใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงาน การประชุมผ่าน conference application เป็นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กรแบบออนไลน์ ส่วนในด้านธุรกิจพบว่าธุรกิจหันมาสนใจการทำการตลาดออนไลน์มากขึ้นและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ธุรกิจมีรายได้และดูแลพนักงานกันต่อไปจึงก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ อย่างไรก็ตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากจะเกิดผลดีก็ย่อมเกิดผลเสียได้ เช่น การเข้าถึงยากของผู้ใช้งานเทคโนโลยี เพราะมีปัจจัยหรือเหตุผลอีกหลาย ๆ อย่างที่ไม่เอื้อต่อการใช้งานจึงทำให้เกิดปัญหาได้ ดังนั้นภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันพัฒนาช่องทางการเรียนรู้แบบใหม่สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ชั่วคราว เพื่อรองรับและแก้ปัญหาดังกล่าว

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ผู้บริหารย่อมมุ่งให้ผลงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่องานมากที่สุด ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้แก่ การมีผู้นำที่ดีและเก่งมีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอน และในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคี ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัยย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับเกิดศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ จนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ รวมถึงพนักงานซึ่งเป็นผู้ผลิตผลงาน สร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้า สำหรับการบริหารงานภายในองค์กรมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายตามแผนงานขององค์กรเนื่องจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละองค์กรโดยเครื่องมือการวัดประสิทธิผลทางด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานหมายถึง ผลจากการพิจารณาว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงไร โดยเทียบจากมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้พนักงานทราบผลการประเมินเป็น และมีหลักสำคัญคือ การปฏิบัติงานอย่างหนักและอยู่ภายในกฎระเบียบของบริษัท ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของพนักงานได้ เช่น ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ทักษะหรือแม้กระทั่งระดับสติปัญญา โดยผลที่ได้สามารถนำมาใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในการ

ทำงานของพนักงาน รวมถึงการเข้าใจใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นหลักที่สำคัญสำหรับการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละรายจึงเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างเครือข่ายคุณภาพในระดับองค์กร ระดับประเทศ และระดับสากล โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการบริการ ซึ่งธุรกิจการประกันชีวิตถือได้ว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการบริการที่มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูง การที่องค์กรเคยยืนอยู่ในระดับแนวหน้า แต่ละเลยการพัฒนาคนให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่เคยอยู่ในระดับแนวหน้าเป็นระดับที่ลดลงและในทางตรงกันข้ามองค์กรที่เคยอยู่ในตำแหน่งท้าย ๆ ถ้าสนใจการพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ก็สามารถก้าวสู่ตำแหน่งในระดับต้น ๆ ได้ ดังนั้นองค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ในระดับแนวหน้าได้ ดังนั้น จึงถือได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ก็คือ การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานของพนักงานจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานของพนักงาน โดยปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการมีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ว่าองค์กรที่ต้องการอยู่รอดในยุคปัจจุบันนั้นต้องปรับตัวอย่างยิ่งพนักงานที่ทำงานในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ผู้ที่มีประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย เน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มทุนในการปฏิบัติงาน องค์กรจำเป็นจะต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในผลการดำเนินงาน ทำให้ช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เข้าใจถึงมุมมองของพนักงานในการปรับตัวและหาแนวทางการปรับตัวของพนักงาน และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนให้องค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จและยั่งยืน

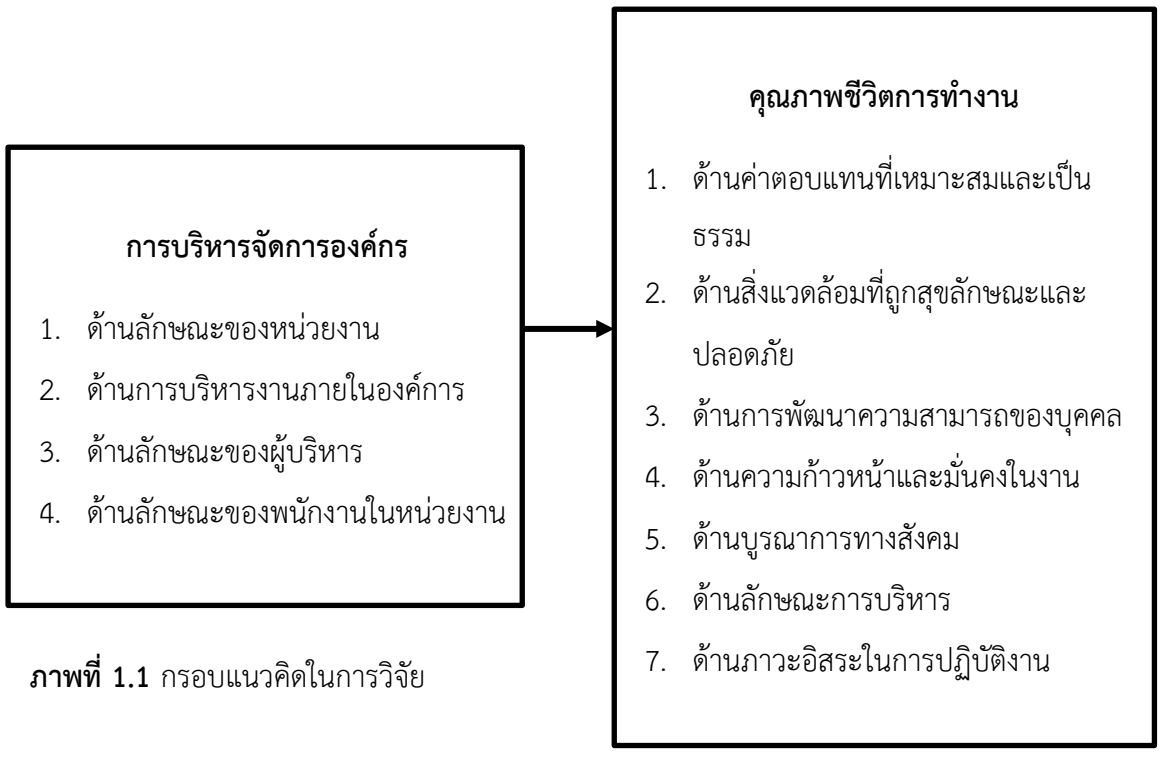
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของคอแครน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาภายในเวลาที่กำหนด และผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถาม มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยจะทำการนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจง ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ ด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านการบริหารงานภายในองค์การ ด้านลักษณะของผู้บริหาร และด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร และ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน โดยจะทำการนำเสนอในรูปแบบของค่าร้อย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมุติฐาน (Hypothesis testing) โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์การ กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีประสบการณ์ทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไปเป็นจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

ด้านลักษณะของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ด้านการบริหารงานภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีระบบการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้จากบุคลากรภายใน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในอนาคตมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ด้านลักษณะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารได้ สนับสนุนเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดโปร่งและบรรยากาศถ่ายเทสะดวกมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจนและองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านลักษณะการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารจัดการองค์กร ด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านการบริหารงานภายในองค์กร ด้านลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

อภิปรายผลของการศึกษา

การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารจัดการองค์กร ด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านการบริหารงานภายในองค์กร ด้านลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์กร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และ 3. ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์กร สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และอภิญญารัตน์ จันตุม (2564) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมสมาชิกภาพองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคเหนือผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคเหนือมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามมาด้วยความสมดุลในชีวิต โอกาสก้าวหน้าในด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัยรวมกันทำนายประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือได้ร้อยละ 42.80 (R^2 = 0.428) พฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือมากที่สุด คือ พฤติกรรมจิตสำนึกรอง รองลงมาคือการเคารพสิทธิผู้อื่น และพฤติกรรมน้ำใจนักกีฬา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัยรวมกันคาดการณ์ผลงานบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือได้ 52.30% (R^2 = 0.523)

ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการในอนาคต

บรรณานุกรม

ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง. (2564). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรภาคเอกชน.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดาวรุ่งรัตน์ วงษ์ไกร. (2563). **การจัดการองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร**. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,7(2), 257-269.

วรเทพ เวียงแก. (2558). **คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยาเขต อีสาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น.

ศจี อินทฤทธิ์. (2565). **นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน**. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

หทัยรัตน์ ทัศนวงค์วรา. (2566). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อมรรัตน์ เศวตวงษ์. (2560). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร:กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.** http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5186 [สืบค้นออนไลน์ 23 พฤศจิกายน 2566]

อภิญญารัตน์ จันตุม. (2564). **ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมสมาชิกภาพองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคเหนือ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Cascio, W. F. (2003). **Changes in workers, work, and organizations**. Handbook of psychology, 12, 401-422.

Certo, S. T., Daily, C. M., Cannella Jr, A. A., & Dalton, D. R. (2003). **Giving money to get money: How CEO stock options and CEO equity enhance IPO valuations**. Academy of Management Journal, 46(5), 643-653.

De Man, P. (1979). **Autobiography as De-facement**. mln, 919-930.

Fiedler, F. E. (1967). **A THEORY OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS. MCGRAW-HILL SERIES IN MANAGEMENT**.

Greenberg, J. and Baron, A. R. (1995). **Behavior in organizations : Understanding andmanaging the human side of work. 5th ed**. Boston : Prentice-Hall.

Hackman, J. R. (1976). **The design of self-managing work groups (p. 0052).** New Haven, CT: School of Organization and Management, Yale University.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). **Human Behavior at Work: Organizational Behavior. (8thed).** New York: McGraw-Hill.

Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. 1953. **Business Organization and. Management**. Illinois: Irwin.

Price, J. L. (1963). **The impact of governing boards on organizational effectiveness and morale**. Administrative Science Quarterly, 361-378.

Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Wolter, R. (2004). **Supervision today**. Pearson Education India.

Schermerhorn, T., Center, S. A., Dykes, N. L., Rowland, P. H., Yeager, A. E., Erb, H. N., & Bonda, M. (1996). **Characterization of hepatoportal microvascular dysplasia in a kindred of cairn terriers.** Journal of Veterinary Internal Medicine, 10(4), 219-230.

Simon, H. A. (1960). **The new science of management decision.**

Skrovan, D. J. (1983). **Quality of work life: perspectives for business and the public sector**. (No Title).

Steers, R. M. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment.** Administrative science quarterly, 46-56.

Walton, R. E. (1973). **Quality of working life: what is it. Sloan management review, 15(1), 11-21.**

Zammuto, R. F., & Cameron, K. S. (1982, August). **Environmental decline and organizational response.** In Academy of management proceedings (Vol. 1982, No. 1, pp. 250-254). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.