

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากการใช้สูตรของ Taro Yamane และสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.87 - 0.94 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ทดสอบค่าเอฟ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

1. ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 83.80 โดยร้อยละ 53.30 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 90.00 และ มีประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.30

2. ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีระดับของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ และด้านสัมพันธภาพ เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย ส่วนพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี

พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี ค่าเฉลี่ยของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25 – 35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพเป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.33$) อยู่ในระดับน้อย

ปริญญาตรี/เทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามประสบการณ์ของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ 3 – 7 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเครียดแต่ละด้านแตกต่างกันดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ 3 – 7 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเครียดแต่ละด้านแตกต่างกันดังนี้ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย และพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความเครียดแต่ละด้านแตกต่างกันดังนี้ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเช่นกัน โดยมีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นมิติความเสียหายและการรับรู้ความเสียหาย มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานเพศชาย มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิติความเสียหายและการรับรู้ความเสียหาย มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติโครงสร้างองค์การ มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความขัดแย้ง และมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นมิติความเสียหายและการรับรู้ความเสี่ยง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ มีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิติความเสียหายและการรับรู้ความเสียหาย มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษเป็นอันดับสุดท้าย พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นมิติความเสียหายและการรับรู้ความเสียหาย มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ

มิตិความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นอันดับสุดท้าย และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การแบบมิตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ มิตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ตามลำดับ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มิตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม มิติความขัดแย้ง มิติโครงสร้างองค์การ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามประสบการณ์ของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ 3 – 7 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การ มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม มิตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และมิติการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีประสบการณ์ 3 – 7 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิตฐานของผลการปฏิบัติงานและ

ความคาดหวัง มิตีความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย มิตีความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิตีโครงสร้างองค์กร มิตีความท้าทายและความรับผิดชอบ มิตีความขัดแย้ง มิตีความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิตีการให้รางวัลและการลงโทษเป็นอันดับสุดท้าย และประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของบรรดาทั้งสองค่า มิตีฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังอยู่ในระดับมาก มิตีความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย มิตีความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม มิตีโครงสร้างองค์กร มิตีความท้าทายและความรับผิดชอบ มิตีความขัดแย้ง มิตีความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิตีการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีระดับความเห็นโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานเพศชาย มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม สิทธิของพนักงานโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สิทธิของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่า 25 ปี พนักงานที่มีอายุนาน 25 – 35 ปี และอายุนาน 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต

การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของ
คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่
เป็นอันตรายต่อสุขภาพเป็นอันดับแรก รองลงมาสิทธิของพนักงาน ความเกี่ยวข้องและเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือ
ทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ
พอเพียง และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนพนักงานที่มีอายุ
25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของ
พนักงาน สิทธิของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงานโดยส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และพนักงานที่มีอายุ
35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต โดย ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพที่
ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โอกาสในการพัฒนา
ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ใน
ระดับปานกลาง ตามลำดับ และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับ
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย
ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ
กว่าปริญญาตรี พบว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเป็น ความเกี่ยวข้อง
และเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย
ส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง และ ความก้าวหน้า
และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สภาพ
ที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน สิทธิ
ของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ใน
ระดับน้อย

และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามประสบการณ์ของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี

ประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ 3 – 7 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สิทธิของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ในระดับน้อย ประสบการณ์ 3-7 ปี มีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สิทธิของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง และประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

5. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ อยุ่ งาน และระดับการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามเพศ พบว่า ความเครียดโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเพศชายมีความเครียดมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ และโดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามอายุ พบว่า ความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กรและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและ

รายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ระดับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในแต่ละด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสัมพันธภาพ และโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

6. เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามเพศ พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า มติการให้รางวัลและการลงโทษ มติความขัดแย้งและมติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติโครงสร้างองค์การ มติความท้าทายและความรับผิดชอบ มติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และผลเฉลี่ยรวมของบรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามอายุ พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า มิติด้านโครงสร้างองค์การ มติความท้าทายและความรับผิดชอบ มติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติด้านความขัดแย้ง และผลเฉลี่ยรวมด้านบรรยากาศองค์การจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติด้านความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มิติด้านความขัดแย้ง มิติด้านฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และโดยเฉลี่ยรวมของบรรยากาศองค์การจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยมิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติด้านความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย พนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี /เทียบเท่า ส่วนมิติด้านความท้าทายและ

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี /เทียบเท่า มีรับรู้บรรยากาศในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าในระดับปริญญาตรี

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มิตินำให้รางวัลและการลงโทษ มิตินำความขัดแย้ง มิตินำความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และ มิตินำความเสี่ยงภัย และการรับรู้ความเสี่ยงภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติโครงสร้างองค์กร มิตินำความท้าทายและความรับผิดชอบ มิตินำความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิตินำฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังและโดยรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

7. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามเพศ พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามอายุ พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านผลเฉลี่ยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านผลเฉลี่ยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นั่นคือ ถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของพนักงานลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นั่นคือ ถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

10. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นั่นคือ ถ้าการรับรู้บรรยากาศในองค์กรเพิ่มขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ในทางเดียวกันถ้าการรับรู้บรรยากาศในองค์กรลดน้อยลงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก็จะลดน้อยลงด้วย

อภิปรายผล

การวิจัย “เรื่องการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายตามสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์) ต่างกัน ความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

สมมุติฐานย่อยที่ 1.1 เพศต่างกันมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเพศชายมีความเครียดมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่าเพศชายมีภาระงานที่รับผิดชอบและหนักมากกว่าเพศหญิง ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และโดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารณี เสงี่ยมือง (2540) ศึกษาความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้า และสายเคเบิล ที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของความเครียดระหว่างเพศชายและหญิง ทั้งนี้อาจมาจาก ในสภาพสังคมปัจจุบัน เพศหญิงมีบทบาทนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ภาระทางบ้านต้องช่วยกันดูแลทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายหญิงไม่ต้องรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียวเหมือนสมัยก่อน และจากการที่เพศหญิงเข้ามาทำงานในองค์กร ทำให้ต้องมีการปฏิบัติกรร่วมกันกับเพศชาย

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุต่างกันมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่พนักงานที่มีอายุน้อยมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา จรัสสุริยงค์ (2539) เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพกับระดับความเครียด จากบุคลากรของหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ทศนัย ศิริสนธิ (2536) ได้ศึกษาความเครียดในตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม ซึ่งพบความแตกต่างทางด้านอายุก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยคิดว่าคนที่ที่มีอายุน้อยมีความเครียดสูงเป็นเพราะว่ายังเป็นผู้มีวุฒิภาวะไม่สูง จึงมีความแปรปรวนทางอารมณ์มากกว่าผู้ที่ที่มีอายุมาก ทำให้ความเครียดที่แตกต่างกัน และทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุน้อยเป็นผู้ที่ยังเพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานในองค์กรใหม่ ๆ ยังมีตำแหน่งงานในระดับที่ไม่สูง เป็นเพราะว่าภาระเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ตกต่ำลง ทำให้ออกาสที่พนักงานเหล่านี้จะมีความก้าวหน้าตามที่พวกเขาคาดหวังน้อยลง ดังนั้น ปัจจัยของสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานข้อนี้จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พวกเขาเกิดความเครียด

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีการจัดสรรงานเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของพนักงาน โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีความยากน้อยกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า เมื่อได้รับงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร อุคมกิจ (2539) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความเครียด

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ประสบการณ์ต่างกันมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความเครียดในการปฏิบัติงานออกตามประสบการณ์ของพนักงาน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา จรัสสุริยงค์ (2539) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความเครียดของบุคลากรของหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอย่างหนึ่งที่มีผลต่อ

ความเครียด คือ ประสบการณ์ ผู้วิจัยเห็นว่าประสบการณ์มีผลต่อระดับความเครียด อาจเป็น เพราะส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกันย่อมมีระดับการปรับตัวเพื่ออยู่ในองค์กรต่างกัน และมีความรู้ความชำนาญประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ที่สูงกว่าและอาจ เพราะผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่ามีระยะเวลาเหลือให้การทำงานน้อย และมีเงินเดือนที่สูงกว่า จึงมีความเครียดน้อย

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 เพศ ต่างกันการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้บรรยากาศในองค์กรออกตามเพศ พบว่า มิตินิการให้รางวัลและการลงโทษ มิตินิความขัดแย้ง และมิตินิความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมิตินิการให้รางวัลและการลงโทษเพศชายรับรู้บรรยากาศในองค์กรมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่าเพศชายเป็นผู้นำของครอบครัวจึงต้องการความมั่นคงในชีวิตและเป็นที่ยอมรับขององค์กร การเลื่อนตำแหน่งและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนมิตินิความขัดแย้งและมิตินิความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยงเพศหญิงรับรู้บรรยากาศในองค์กรมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีอารมณ์ที่อ่อนไหวและควบคุมภาวะอารมณ์ของตนเองได้น้อยกว่าผู้ชาย และมีความเกรงกลัวในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 อายุต่างกันการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกบรรยากาศองค์การออกตามอายุแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น มิตินิโครงสร้างองค์การ มิตินิความท้าทายและความรับผิดชอบ มิตินิความอบอุ่นและการสนับสนุน มิตินิความขัดแย้ง และโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2542) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ระดับการศึกษาต่างกันการรับรู้บรรยากาศในองค์กรต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้บรรยากาศในองค์กรออกตามระดับการศึกษา ด้านมิตินิโครงสร้างองค์การ มิตินิความท้าทายและความรับผิดชอบ มิตินิความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรโลงรักภักดีต่อกลุ่ม และ มิตินิ

ความเกี่ยวข้องและการรับรู้ความเกี่ยวข้องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม และ มิติความเกี่ยวข้องและการรับรู้ความเกี่ยวข้องการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี /เทียบเท่า อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการที่ถูกกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและทำงานตามคำสั่งจากหัวหน้างาน/ผู้บริหาร โดยพนักงานอาจไม่สามารถแสดง/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และส่วนใหญ่อาจต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพมากกว่า ส่วนมิติความท้าทายและ ความรับผิดชอบการศึกษาระดับปริญญาตรี /เทียบเท่ารับรู้บรรยากาศในองค์การมากกว่าการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่ามีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่มากกว่าและงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายในการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ สงค์ปาน(2542) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดยะลา

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 ประสิทธิภาพต่างกันการรับรู้บรรยากาศในองค์การต่างกัน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกบรรยากาศองค์การออกตามประสิทธิภาพแตกต่างกัน ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม และ มิติความเกี่ยวข้องและการรับรู้ความเกี่ยวข้องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ จิระดีพลัง (2546) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.9 เพศต่างกันมีผลต่อการคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามเพศของพนักงานโดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมักชอบแสวงหาและใฝ่รู้เพื่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง เป็นเพราะว่าเพศชายมีความสามารถในการปรับตัวและเป็นกันเองมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ การเกิด อนันต์ณวินุสรณ์ (2552)

ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานย่อยที่ 1.10 อายุต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามอายุของพนักงาน พบว่ามีโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนร่วมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชฤดี รุ่ยใหม่(2549) การศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันองค์กร : กรณีพนักงานอัตราจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สมมติฐานย่อยที่ 1.11 ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมตามระดับการศึกษา พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนร่วม และโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่าอาจมีตำแหน่งงานที่ระดับสูงและสำคัญกว่า จำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจึงต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ การเกิด อนันต์ฉวีวินุสรณ์ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานย่อยที่ 1.12 ประสบการณ์ต่างกันมีผลต่อการคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามประสบการณ์ของพนักงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์(2539) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของพนักงานลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

โดยจากผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมากที่สุด ($r = .41$) อาจเป็นเพราะว่าถ้าลักษณะของโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม มีปัญหาการเมืองในหน่วยงาน พนักงานมีแนวความคิดในการทำงานขัดแย้งกับนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม และนโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ไม่มีการแจ้งให้บุคลากรทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พนักงานไม่มีการรับรู้และไม่ปฏิบัติตามนโยบายนั้น ซึ่งอาจเกิดปัญหาการเข้าใจผิดในองค์กร และส่งผลการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ ($r = .27$) เป็นเพราะว่าปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และต่างหน่วยงาน ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทางอ้อม ในเรื่องของความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ และคำปรึกษาแนะนำ สามารถส่งผลต่อจิตใจและมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคลากรในองค์กร และเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์น้อยลง

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($r = -.20$) คือ การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน การขาดความภูมิใจในผลงาน การไม่ได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ อาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นและการเปลี่ยนงานที่มากขึ้นของพนักงานภายในองค์กร และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กรน้อยที่สุด ($r = .11$) หากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีปริมาณไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน งานที่กระทำมีความเร่งด่วนและต้องแข่งขันกับเวลา การขาดทักษะ การขาดความสามารถและการทำงานไม่ตรงกับความสามารถ งานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป งานที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่มีความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่งานต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือ เป็นงานซ้ำซาก จำเจ งานที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มีความสำคัญ อาจส่งผลให้พนักงานเหนื่อยล้าและเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกนก อ่อนคำภา

(2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตบริษัทเอเซลเลนท์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตบริษัทเอเซลเลนท์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตมีความสัมพันธ์ผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดย ถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้น เป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงความก้าวหน้า และความปลอดภัยในชีวิตทั้งการทำงานและรับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่าทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยจากผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมากที่สุด ($r = .63$) เป็นเพราะว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและมีการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้นพนักงานจึงควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยการทำงานอย่างมีคุณค่า ซึ่งแนวคิดในการทำงานและชีวิตที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันโดยคำนึงถึงรูปแบบการทำงานที่ดีมีการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าได้ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ ($r = .41$) เป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขของบุคคล ทุกคนในหน่วยงานเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึก ว่า หน่วยงานเป็นของตนเอง จะช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรน้อยลง

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($r = .21$) คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณที่ทำ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากบุคคลภายในองค์กร และด้านลักษณะงานมี

ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด ($r = .15$) อาจเป็นเพราะว่างานที่ทำอยู่อาจทำให้เกิดโรคลำไส้เนื่องจากการทำงาน หากองค์กรไม่มีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเหมาะสมกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ชีระวิทย์ (2541) ที่พบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเพราะว่าผลของความเครียดทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ผลไม่ดีทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน และเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ในขณะที่ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความเป็นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 400 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพความเป็นอยู่ได้แก่ สภาพแวดล้อม และชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ภาวะสุขภาพอยู่ในระดับ 1-2 โรคหรืออาการ มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย มีรายรับมากกว่ารายจ่าย มีเวลาให้ครอบครัวเฉลี่ยประมาณ 4 ชั่วโมงต่อวัน 2. คุณภาพชีวิตแบบมิติเดียว และแบบหลายมิติอยู่ในระดับปานกลาง 3. ชีวิตการทำงาน ความเครียด สภาพแวดล้อม และการมีเวลาให้ครอบครัว เป็นปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4. ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบ ส่วนรายได้สุทธิมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 5. รายได้สุทธิ สภาพแวดล้อม การมีเวลาให้ครอบครัว และชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบ กับคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 6. คุณภาพชีวิตแบบมิติเดียวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดย ถ้าการรับรู้บรรยากาศในองค์กรเพิ่มขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานก็จะเพิ่มขึ้น ในทางเดียวกันถ้าการรับรู้บรรยากาศในองค์กรลดน้อยลงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานก็จะลดน้อยลงด้วย อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กร จะช่วยในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีผลต่อความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยจากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรในมิติความเสียงภัยและการรับรู้ความเสียงภัยของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นมากที่สุด ($r = .62$) เป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนในองค์กรต้องการปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและไม่เสียงภัยจนเกินไป แต่ถ้าการปฏิบัติงานยังคงมีความเสียง การรับรู้ความเสียงที่เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานพิจารณาทางเลือกที่เสียงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอุ่นใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน รองลงมาคือ มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r = .55$) อาจเป็นเพราะว่าการที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างไร ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอนาคต ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีการทำงานที่เหมาะสมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นน้อยที่สุด คือ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($r = .11$) อาจเป็นเพราะว่าการวัดความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึเกี่ยวกับความสำเร็จของงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมมา วงษ์อ่อน (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ็มบีพีริซันบอลล์ส จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของ บริษัทเอ็นเอ็มบีพีริซันบอลล์ส จำกัด จำนวน 224 คน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง และปัจจัยการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และงานวิจัยของ จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) เรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในแผนการพัฒนาศักยภาพ และจัดสรรตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความมั่นใจ และจิตใจ โดยผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมมากขึ้นหรือจัดให้มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาค้นคว้าและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. บริษัทควรพิจารณาสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและทัดเทียมกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น เรื่องค่าประกันชีวิต การจ่ายสมทบกองทุนเลี้ยงชีพ รวมถึงการจัดหาสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อนเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตของพนักงาน
3. บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน ให้เกิดความสมดุลกับหน้าที่ความรับผิดชอบและไม่ให้เกิดความแตกต่างในแต่ละระดับจนมากเกินไป
4. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการศึกษา/ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ตัววัดจากผลการปฏิบัติงานจริง เพื่อนำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานและกำหนดการวัดผลการปฏิบัติที่สามารถวัดได้ ซึ่งหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานต้องให้ท้าทายความสามารถในการทำงาน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงาน หรือธุรกิจอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ
2. ควรมีการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กับตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดที่เหมาะสมในการเป็นตัวทำนายบรรยากาศองค์การหรือความเครียดในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ