

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า
ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์

Organizational Climate Affecting the Quality of Working Life of Electricity Authority
Employees in the Provincial Electricity Authority Area, Buriram Province.

เจตจรัส บุญนาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 189 คน

ผลการวิจัย (Key Findings) การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางด้าน บรรยากาศองค์การโดยรวมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุน เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ (Keywords) : บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงานการไฟฟ้า, จังหวัดบุรีรัมย์

Abstract

Organizational Climate Affecting the Quality of Working Life of Electricity Authority Employees in the Provincial Electricity Authority Area, Buriram Province. 1) to study the personal factors of employees; 2) to examine the organizational climate; 3) to investigate the quality of working life; 4) to compare the quality of working life classified by personal factors; and 5) to analyze the organizational climate affecting the quality of working life among Provincial Electricity Authority employees in Buriram Province. This study employed a quantitative research methodology using a survey research design. The sample group consisted of 189 employees within the Buriram Provincial Electricity Authority service area.

1) Perception of Organizational Climate and Quality of Working Life Overall, employees perceived the organizational climate at the highest level, with the highest mean score attributed to the organizational structure. The overall quality of working life was also perceived at the highest level.

2) Comparative Analysis of Personal Factors Employees with different job positions, ages, educational levels, and average monthly incomes exhibited statistically significant differences in certain aspects of their quality of working life.

3) Influencing Factors The overall organizational climate significantly influenced the quality of working life for employees. Upon detailed analysis, the "Support" aspect was identified as the organizational climate component that most significantly impacts the quality of working life.

Keywords: Organizational Climate, Quality of Working Life, Electricity Authority Employees, Buriram Province

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่ายิ่งของทุกองค์การตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าเทคโนโลยีสมัยใหม่จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทุกองค์การยังต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ในการคิดริเริ่มพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น อีกทั้งมนุษย์ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้ทุกองค์การประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พีระ แก้วสอาด, 2564) และช่วยผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจำเป็นต้องสร้างความผูกพัน ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การไว้โดยการทำให้คนที่อยู่ในองค์การมีความสุขและมีความรู้สึกที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจรวมไปถึงการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ อันประกอบไปด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจ สาขาสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจ (Mission) จัดหาและให้พลังงานไฟฟ้า ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. พ.ศ. 2567-2571 (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2568) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพภาพสูง มีการจัดการที่มีความสมดุล และสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมีบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แม้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะได้มีการวางแนวทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (แผนยุทธศาสตร์ กฟภ. , 2568) อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้ยังต้อง หาแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน

และทุ่มเทให้กับการทำงานให้กับองค์การ โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานการไฟฟ้าให้ดีขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้องค์การสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปพัฒนาในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

- 1 พนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
- 2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์”

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล: ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรู้สึกผูกพัน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

คุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ความก้าวหน้า และความมั่นคง การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Scope)

ประชากร (Population) คือ พนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์โดยที่ทราบจำนวนที่แน่นอน ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล กองสนับสนุนงานเขต การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2568 (finite Population)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วย เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) อาศัยความสะดวกของคณะผู้วิจัย ที่ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 189 คน จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนที่แน่นอน การใช้สูตรของ Yamane 1973, และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ (Geographical Scope) การวิจัยนี้จะจำกัดการศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา (Time Scope) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยจะดำเนินการในช่วงระยะเวลา กันยายน พ.ศ. 2568 – ธันวาคม พ.ศ. 2568

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Litwin และ Stringer (1968) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลใน มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ (Dimensions) ซึ่งเป็นตัวแทนของสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่พนักงานรับรู้ องค์ประกอบเหล่านี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมในการทำงานโดยตรง

1) ด้านโครงสร้าง (Structure) คือ การรับรู้เกี่ยวกับ ขอบเขตการจำกัด ที่องค์กรกำหนด เช่น การควบคุมที่เข้มงวด, กฎระเบียบ, ข้อบังคับ, และการรับรู้ถึงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

2) ด้านมาตรฐาน (Standards) คือ การรับรู้ถึงระดับของ อำนาจในการตัดสินใจ และการทำงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำด้วยตนเอง โดยไม่ต้องผ่านการตรวจสอบหรือขออนุมัติ

จากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา หรือเป็นการรับรู้ว่าองค์กรมีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายที่สูงเพียงใด

3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้เกี่ยวกับการ สนับสนุนให้กล้าเสี่ยง หรือลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือการยอมรับความท้าทายในการทำงาน หรือการรับรู้ว่าคุณคมีอิสระในการตัดสินใจและมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำหรือไม่

4) ด้านการได้รับการยอมรับ (Reward) คือ การรับรู้เกี่ยวกับ การตอบแทนที่เป็นธรรม และการให้รางวัลที่เหมาะสมและสมเหตุสมผลกับการปฏิบัติงาน

5) ด้านการสนับสนุน (Support) คือ การรับรู้ถึง ความรู้สึกเป็นมิตร และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6) ด้านความรู้สึกผูกพัน (Conflict/Cohesion) คือ การรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและความสามัคคีภายในองค์กร

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยมองว่า “บรรยากาศองค์กร” เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งในมิติเชิงตรงและเชิงอ้อม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพัน กรอบแนวคิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีความชัดเจนครอบคลุม และสะท้อนมิติสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรได้อย่างครบถ้วน งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวนมากได้นำแนวคิดนี้ไปใช้เป็นกรอบวิเคราะห์หรือพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ ที่ต้องการวิเคราะห์ว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อ ความพึงตรงในงานของบุคลากร ในสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไร จึงช่วยให้การศึกษาคั้งนี้มีความครบถ้วน เป็นระบบ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือแนวคิดที่ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานสภาวะที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสพัฒนา และสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ได้ ทำให้เกิดความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิต หรือเป็นไปตามมาตรฐานส่วนตัวของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานนั้น กับค่าตอบแทนที่ได้จากงานประเภทอื่น เช่น มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน การปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้ อย่างเป็นระบบการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ตำแหน่งงาน ตลอดจน การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Developing of human capacities) หมายถึง องค์กรให้โอกาสแก่พนักงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง ทักษะ ความรู้ ความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิด ความรู้สึกมีคุณค่าจากการได้รับโอกาสในการทำงาน มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

4. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่องค์กร จัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ทั้งกายภาพ และด้านจิตใจ มีการจัดหา ติดตั้งและมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ รวมถึงการมีแผนระงับภัยที่ดีอีกด้วย

6. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ในสถานที่ทำงาน ปราศจากการแบ่งแยก รู้จักการให้และการแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

7. ประชาธิปไตยในองค์กร (Organizational Democracy) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริม ให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (The social relevance) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองคกรมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ การจัดการของเสีย การที่องคกรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเหตุให้พนักงานเห็นคุณค่าในงานและอาชีพของตนมากขึ้น

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Walton (1973)) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยมองว่าเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม มากกว่าแค่เรื่องของเงินเดือนหรือสวัสดิการ และมีนักวิจัยหลายท่านนำมาเป็นหลักแนวคิดในการทำวิจัยที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และสะท้อนถึงสถานะที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองคกรโดยรวมและเป็นกรอบการทำงานที่ทรงอิทธิพลในการประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของพนักงาน กับประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององคกร ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองคกร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิริชัญญา ของโพธิ์ และ สุรวี คุนาลัย (2566) ได้ศึกษาบรรยากาศองคกรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองคกรโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศองคกรที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน การสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ชุตินา (2562) งานวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศองคกรที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีผลโดยตรงต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลการยอมรับความคิดเห็นของพนักงานและการให้รางวัลเชิงบวกช่วยเพิ่มความพึงพอใจพนักงานที่รับรู้บรรยากาศองคกรดี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองคกรสูง และลดภาวะความเครียด

Ostroff (1992) กล่าวว่าบรรยากาศองคกร เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อ ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพ ของพนักงานองค์ประกอบของบรรยากาศ ได้แก่ การยอมรับความคิดเห็น การสนับสนุนจากหัวหน้า ความชัดเจนของนโยบาย และความยืดหยุ่นของงานการปรับปรุงบรรยากาศองคกรสามารถเพิ่ม QWL และลดการลาออก

Schneider, Ehrhart & Macey (2013) งานวิจัยชี้ว่า บรรยากาศองคกรที่ดี เช่น ความ เป็นธรรมในการบริหาร ความชัดเจนของบทบาทงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีผลโดยตรงต่อ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการสื่อสารและการมีส่วนร่วม จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ ตามข้อมูลบุคคลากร สถิติ 8 เดือนย้อนหลัง (ม.ค.-ก.ค. 2568) จำนวน 356 คน ข้อมูล ณ. วันที่ 1 สิงหาคม 2568 ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บตัวอย่างจำนวน 189 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วย เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยพนักงานเต็มใจในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในรูปแบบ Google form และการแจกแบบสอบถามโดยตรง ซึ่งคำถามได้มาจากการค้นคว้ากับเอกสารที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องวิจัยแล้วจึงนำมาปรับให้เป็นลักษณะคำถามที่เหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และสิทธิการรักษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) เลือกตอบได้ เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 6 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 8 ด้าน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามและพิจารณาความเหมาะสมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นก็นำไปปรึกษาความคิดเห็น จากผู้ทรงคุณวุฒิคืออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ โดยนำมา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งเรื่องของภาษา ถ้อยคำให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถวัดตัวแปรได้ 0.975

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรگانนท์, 2549) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.70) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1 สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน

2.1. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจของผู้ใช้บริการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว One Way ANOVA โดยใช้ค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ (Scheffe') ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัย

1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และ โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,001 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท

2.การวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน จะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประชาธิปไตยในองค์การอยู่ในระดับมาก และ ด้านความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาค จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการการสนับสนุนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1: ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุวัยทำงานหลัก (31–40 ปี) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะโครงสร้างกำลังคนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เน้นงานภาคสนาม งานเทคนิค และงานบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1–5 ปี แสดงให้เห็นถึงกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่ยังอยู่ในช่วงการสร้างประสบการณ์การทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Ostroff (1992) ที่ชี้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวทำนายสำคัญของความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ธิตินร คำบำรุง (2561) ที่ระบุว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่เพียงส่งผลดีต่อบุคลากร แต่ยังช่วยให้องค์กรรัฐวิสาหกิจบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Schneider et al. (2013) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ดี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานในด้าน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานของการไฟฟ้าซึ่งต้องรับผิดชอบต่องานบริการสาธารณะ งานฉุกเฉิน และงานนอกเวลาราชการ อาจส่งผลต่อการจัดการเวลาและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Ostroff (1992) และ Schneider et al. (2013) ที่ระบุว่าความยืดหยุ่นของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ QWL (Quality of Work Life)

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ เพียงด้านเดียว แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการ

สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรัชญา ของ โพร้ และสุรวี ศุณาลัย (2566) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา (2562) ที่ระบุว่า บรรยากาศองค์การที่เป็นมิตรและให้การสนับสนุน ช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และในมุมมองของงานวิจัยต่างประเทศ Schneider, Ehrhart & Macey (2013) อธิบายว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และช่วยลดแรงกดดันจากภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าพนักงานรับรู้การสนับสนุนในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน เป็นเพียงด้านเดียวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรพิจารณาปรับบทบาทหน้าที่และภาระงานให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละตำแหน่งงาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีความเสี่ยงหรือภาระงานสูง เช่น งานภาคสนาม งานซ่อมบำรุง หรือเวรฉุกเฉิน เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าและลดผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน

2. ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน ทำให้พนักงานเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในองค์กร

3. ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เช่น การอบรมเฉพาะด้าน การเพิ่มพูนทักษะด้านเทคโนโลยีและความปลอดภัย เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดจากการทำงาน

ส่วนที่ 2 ด้านบรรยากาศองค์การ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับ โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับคำชมเชยหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการให้คำชมเชยและข้อเสนอแนะเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ควรกำหนดแนวทางหรือระบบการยกย่องชมเชยอย่างเป็นทางการ เช่น การประกาศชื่นชมในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร หรือการสื่อสารผ่านช่องทางภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเอง

3. ผู้บริหารควรให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกควบคู่กับคำแนะนำในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและเป็นมิตร เพื่อลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

ส่วนที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า ด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้าน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยที่ข้อคำถามที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงาน/ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีการวางแผนและกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนพนักงานและศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่เกิดภาระงานเกินความจำเป็น

2. หน่วยงานควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีหรือระบบสนับสนุนการทำงานมาใช้ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาและปริมาณงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสม การสลับเวรหรือการปรับเวลาการทำงานตามลักษณะงาน เพื่อช่วยลดความตึงเครียด และเพิ่มความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานการไฟฟ้าในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในภาพรวม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือความเครียดจากการทำงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน หรือทำการวิจัยเชิงติดตามผล (Longitudinal Study) เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศองค์การและผลที่เกิดขึ้นต่อพนักงานในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- นัทธมน ทองทัต.(2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรปราการ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- กิริชญญา ของโพธิ์ และ สุรวี สุณาลัย.(2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง).การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงครั้งที่ 11.
- เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์.(2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงพระรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงประจำบึงพระรัตนโกสินทร์.
- นลินธรรณ์ กุลพัฒน์เศรษฐ์ และคณะ.(2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- ธิตติพร คำบำรุง.(2561). ศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Division of Research,
- Schneider, B. (1987). The people make the place. Personnel Psychology, 40(3), 437-453.