

บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี
ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORKING LIFE
OF LAND OFFICE PERSONNEL IN SUPHAN BURI PROVINCE

ศรีสุตา วิถีชัย

Srisuda Viteechai

เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี

Land Officer, Suphan Buri Provincial Land Office

E-mail: srisuda.vit@rmutr.ac.th

Received 23-04-2026; Revised 29-04-2026; Accepted 30-04-2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 154 คน จากบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ายังคงอยู่ในระดับมาก (2) ด้านเพศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่อายุไม่ส่งผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ (3) ด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนและด้านมาตรฐานการทำงานตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความสุขในการทำงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี

Abstract

This research aimed to (1) examine the level of quality of work life among personnel of the Land Office in Suphan Buri Province; (2) compare differences in the level of quality of work life based on personal factors; and (3) study the relationship between organizational climate and the quality of work life of personnel in the Land Office in Suphan Buri Province.

The study was conducted by collecting data through stratified random sampling from 154 personnel working at the Land Office in Suphan Buri Province. Data were gathered using questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistics. The research findings revealed that (1) the overall quality of working life among the personnel was at a high level. The dimension with the highest mean score was consideration of benefits and responsibility toward society and the organization, while fair and adequate compensation had the lowest mean score. However, it still remained at a high level. (2) There was no significant difference in overall quality of work life between male and female personnel. However, when considering each dimension separately, female personnel had a significantly higher mean score than male personnel in terms of work–life balance. Additionally, differences in educational level and length of service significantly affected certain aspects of quality of work life, whereas age did not result in statistically significant differences. (3) Overall organizational climate was positively correlated with quality of work life at a statistically significant level. The responsibility dimension showed the strongest correlation, followed by support and work standards, respectively.

Keywords: Quality of Working life, Organizational Climate, Human Resource Management, Happiness at Work, Suphan Buri Provincial Land Office

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่สูงขึ้น หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชนตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบุคลากรภาครัฐต้องเผชิญกับสภาวะ

ความกดดันจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Walton, 1973)

บรรยากาศองค์การถือเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เนื่องจากพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานล้วนเป็นผลลัพธ์จากการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน องค์การที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการสนับสนุน มีความเอื้ออาทร มีระบบแรงจูงใจที่ชัดเจนและมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความต้องการทางด้านจิตใจ การยอมรับและการมีส่วนร่วมมากกว่าการเป็นเพียงกลไกหรือเครื่องจักร อย่างไรก็ตาม หากบรรยากาศองค์การไม่สามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจได้จะนำไปสู่สภาวะ "ความรู้สึกแปลกแยก" (Alienation) ซึ่งส่งผลกระทบในเชิงลบอย่างรุนแรง ทั้งต่อสุขภาพจิตของบุคลากร การขาดงานบ่อยครั้งและอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ซึ่งบั่นทอนคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะขององค์การอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ด้วยเหตุนี้ นักบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในส่วนราชการ จึงมีบทบาทสำคัญในการเร่งสำรวจและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความคุ้มค่าและความคล่องตัว แนวทางการแก้ไขปัญหาลำดับสำคัญจึงต้องมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างและมาตรฐานงานให้มีความยืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศองค์การที่เน้นการสนับสนุนและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อลดความขัดแย้ง รวมถึงการใช้มาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานบริการประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความสุขในการทำงานและสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่สังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะภายในของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ที่จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ การได้รับรางวัล มาตรฐานการทำงาน และความขัดแย้ง ซึ่งบรรยากาศที่เป็นบวกจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

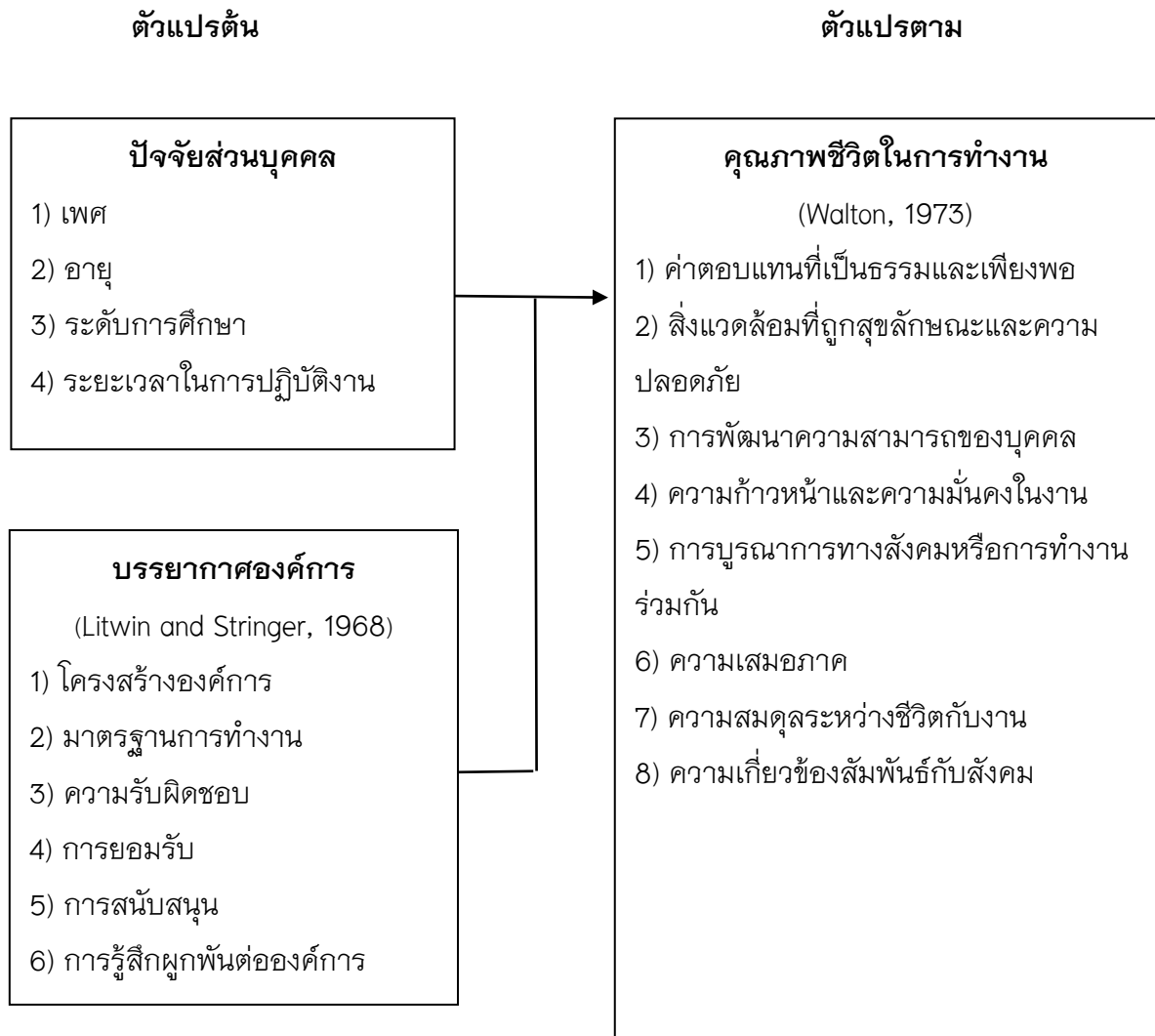
คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน ผู้วิจัยยึดตามกรอบแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านหลัก ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) รายได้และสวัสดิการต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเมื่อเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในที่อื่นต้องมีความยุติธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) พนักงานไม่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตราย มีการควบคุมมลพิษ เสียง หรือแสงสว่างที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) งานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะ ความรู้ และการตัดสินใจ ไม่ใช่การทำงานแบบทำซ้ำๆ จนขาดความคิดสร้างสรรค์
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) การมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคงว่างานที่ทำจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยง่าย
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) เน้นความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 6) ความเสมอภาค (Constitutionalism in the Work Organization) พนักงานต้องได้รับสิทธิความเป็นส่วนตัว มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และมีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work and Total Life Space) ภาระงานต้องไม่เบียดบังเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัวจนเกินไป เพื่อให้พนักงานสามารถทำหน้าที่ในฐานะสมาชิกของสังคมและครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The Social Relevance of Work Life) ความรู้สึกภาคภูมิใจว่าองค์กรที่ตนสังกัดมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลิตสินค้าหรือบริการที่เป็นประโยชน์ และไม่มีส่วนทำลายสิ่งแวดล้อม

โดยเชื่อว่าหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความจงรักภักดีและประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้มีค่าความคลาดในการสุ่ม (e) 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 154 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.85 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบตรวจแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกในแต่ละคนด้วยตนเองและติดตามทวงถาม จนได้แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 154 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 154 ชุด มาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการยอมรับ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และองค์การอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายใต้กรอบหน้าที่ความ

รับผิดชอบของตนเอง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงานและรับรู้ถึงความมั่นคงในองค์การ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อโครงสร้าง นโยบาย การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งหากองค์การมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่เห็นว่า องค์การที่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบของบุคลากร จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความเป็นธรรม และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานโดยส่วนรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5–10 ปี ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานยาวนานมีความคุ้นเคยกับลักษณะงานระบบงาน และวัฒนธรรมองค์การมากกว่า สามารถบริหารจัดการภาระงานและเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมักจะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ความมั่นคง และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดี ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์การ แสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีระบบการทำงานที่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ในเรื่อง

ทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งระบุว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยตรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่มองว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยสามารถนำผลที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายใน โดยการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในกรณีฉุกเฉินหรือวิกฤตทางการเงิน
- 2) การให้รางวัล โดยการจัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ เช่น การให้รางวัลแก่บุคลากรต้นแบบ เพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจและมีคุณค่าในตัวเองให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานที่ดินในจังหวัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น
2. ควรเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น
3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก และประสบการณ์ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้สามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw–Hill.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2562486>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.