183094

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองรักษ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ รวมถึงเสริมสร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองค์รักษ์ กระทรวงกลาโหมต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ระดับชั้นประทวน กรมราช-องครักษ์ ปฏิบัติหน้าที่ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 154 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ด้านบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.94 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยง-เบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบทั้ง 7 มิติ พบว่า มิติที่ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ส่วนมิติที่ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ

2. ข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ๆ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการ ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราช-องครักษ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

183094

This research aimed to (1) study opinions regarding the organizational climate and the quality of working life; (2) compare opinions regarding the organizational climate and the quality of working life; (3) study the relationship between the organizational climate and the quality of working life of civil officials in the Royal Aide-de-camp Department; and (4) provide information for adjustments and decisions on the part of administrators with regard to improving the organizational climate. In addition, it would lead to the building up and promoting of the quality of working life for the civil officials of the Royal Aide-de-camp Department of the Ministry of Defense in the future.

The subjects in this research consisted of 154 civil officials, all with the rank of private, in the Royal Aide-de-camp Department working at the Chitladarahothan Palace, Bangkok. The tool for collecting the data consisted of a questionnaire which regarding its reliability in the form of an alpha coefficient, was 0.94 in terms of the organizational environment, and 0.89 in terms of the quality of working life. The statistics used for data analysis were in the form of percentages, means, standard deviation, a one-way analysis of variance, and Pearson's Correlation.

The findings were as follows.

1. The overall opinion of civil officials with regard to the organizational climate was at a high level. With regard to the seven dimensions, it was found that the opinions of the civil officials with regard to the organizational climate were at a high level in terms of the following dimensions: the structure of the organization, risk and the acceptance of risk, working standards, and challenge and responsibility. The opinions of the civil officials regarding the organizational climate were at a medium level in terms of the following dimensions: warmth and support, conflict, and reward and punishment.

2. The overall opinion of the civil officials regarding the quality of working life was at a medium level. Their attitude towards the following six factors, i.e. suitable remuneration, the opportunity for civil officials to develop their abilities, progress in their work, the rules and regulations of the organization, the balance between personal life and other aspects of their life, and the relationship with other departments was at a medium level.

3. A comparison of the opinions of the civil officials regarding the organizational climate found that civil officials of differences age and work experience had different opinions regarding the organizational climate at a statistically significant level of 0.05. However, the civil officials with different levels of education had different opinions overall regarding the organizational climate, at a statistically insignificant level of 0.05.

4. A comparison of the opinions of the civil officials regarding the quality of working life found that civil officials of different ages and with different levels of work experience had a different opinion-overall -- toward the quality of working life, at a statistically significant level of 0.05. However, the civil officials with different levels of education had a different opinion-overall -- regarding the quality of working life at statistically insignificant level of 0.05.

5. The organizational climate and the quality of working life of the civil officials in the Royal Aide-de-camp department had a positive relationship, at