การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

Influence of Organizational Culture and Learning Organization on Good Quality of Life of Employees: A Case Study of the Bank A, Headquarters (Bangkhen)

BANGKOK UNIVERSITY
FOUNDED 1962

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

Influence of Organizational Culture and Learning Organization on Good Quality of Life of Employees: A Case Study of the Bank A, Headquarters (Bangkhen)

สุมัชฌา ปารัคมาตย์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557

©2558
สุมัชฌา ปารัคมาตย์
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

ผู้วิจัย สุมัชฌา ปารัคมาตย์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา .....[redacted].....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ .....[redacted].....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ)

.....[redacted].....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
27 มีนาคม 2558

สุมัชฌา ปารัคมาตย์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2558, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) (66 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ เพิ่มสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง มีค่าความเชื่อถือได้ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้, คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

Parakmat, S. M.B.A., March 2015, Graduate School, Bangkok University.

Influence of Organizational Culture and Learning Organization on Good Quality of Life of Employees: A Case Study of the Bank A, Headquarters (Bangkhen) (66 pp.)

Advisor: Asst.Prof. Prachuab Phermsuwan

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the influence of organizational culture including role culture, task culture, existential culture, and leader culture on good quality of life of the employees at the Bank A, Headquarters (Bangkhen), 2) to examine the impact of the Learning Organization including personal mastery, mental model, shared vision, team learning, and system thinking on good quality of life of the employees at the Bank A, Headquarters (Bangkhen).

The sample group in this study included 400 employees at the Bank A, Headquarters (Bangkhen), selected by using the convenience sampling method. Questionnaires were used as the data collection tool, which had a reliability of 0.942 and were checked for its content validity by experts in the field. The statistical data analysis was conducted using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, and the inferential statistics including multiple regression analysis.

Demographic data showed the result from the hypothesis testing revealed that the organizational culture in terms of task culture and leader culture had an influence on good quality of life of the employees at the bank. In addition, the Learning Organization in terms of shared vision, team learning, and system thinking had an impact on good quality of life of the employees, with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Organizational Culture, Learning Organization, Good Quality of Life of Employees

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เกิดความสำเร็จไปได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ความรู้ในการทำวิจัย ชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนงานวิจัยออกมามีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ จนสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

สุมัชฌา ปารัคมาตย์

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่ใช้ในการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.5 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย	25
2.6 กรอบแนวความคิดตามทฤษฎี	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา 47

5.2 ผลการทดสอบสมมุติฐาน 50

5.3 การอภิปรายผล 51

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ 53

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 53

บรรณานุกรม 55

ภาคผนวก 58

ประวัติผู้เขียน 66

เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1: องค์กรแห่งการเรียนรู้ Peddler และคณะ (1991) 14

ตารางที่ 4.1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 32

ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท 34

ตารางที่ 4.3: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน 35

ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 36

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ 37

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 38

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด 39

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 40

ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 41

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 42

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ กับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) 44

ตารางที่ 4.13: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ กับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) 45

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1: สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ 13
ภาพที่ 2.2: องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิด Marsick (1999) 16
ภาพที่ 2.3: ตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ Marquardt (1996) 17
ภาพที่ 2.4: กรอบแนวคิดในการวิจัย 26

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

สถานการณ์ในปัจจุบันของสังคมได้เปลี่ยนไปเป็นยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันกันที่ระดับสูง และเป็นผลให้หน่วยงานหรือธุรกิจต่างๆมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทำให้หลายองค์กรเกิดการตื่นตัวในการแข่งขันทางธุรกิจ พนักงานเป็นบุคคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญอย่างมากในการทำงานให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีการขับเคลื่อนและสามารถแข่งขันในทางธุรกิจตามสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อพนักงานขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานออกมามีคุณภาพประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรตามพันธกิจองค์กรที่ตั้งไว้ ทางบริษัทหรือองค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติร่วมกัน และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเกิดขึ้น สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคคลากรภายในองค์กรให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง มีศักยภาพในการแข่งขันกับสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (Dinox, 1994)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานภายในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นได้แบ่งออกเป็น 4 ข้อหลักๆคือ 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) 2) วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) 3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) 4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) กุญแจสำคัญของการนำเอาเทพทั้ง 4 เข้ามาเทียบกับ 4 แนวทางขององค์กรธุรกิจร่วมสมัย อยู่ที่การสร้างเอกภาพบนพื้นฐานการยอมรับความแตกต่างของปัจเจกชนที่มีเป้าหมายและวิธีการทำงานแตกต่างกันไป เพื่อมุ่งสร้าง “เป้าหมายร่วม” วัฒนธรรมองค์กรนั้น ไม่สามารถสร้างขึ้นมาด้วยการบังคับได้ แต่จะต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกองค์กรหรือพนักงาน เกิดความกระหายอยากที่จะมีส่วนเข้าร่วม โดยหวังว่าจะสามารถทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายส่วนตัวเข้าไปด้วยได้การนำเอาเทพและเทพีของกรีกมานำเสนอเปรียบเทียบกับองค์กรธุรกิจร่วมสมัย ก็เพื่อแสดงว่าแนวทางการจัดการองค์กรนั้นมีหลายวิธี

และขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเวลาและสถานการณ์ ไม่ควรยึดติดตายตัวกับกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง (Handy, 1995)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในบริษัทก็เป็นอีกส่วนเช่นกันที่สามารถส่งผลให้กับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ข้อหลักๆคือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการสร้างอนาคต (Senge, 1990)

ปัญหาของการวิจัย ซึ่งถ้าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นไม่สามารถส่งผลให้พนักงานขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้นั้น จะทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพและไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายพันธกิจองค์กรที่ตั้งไว้ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องของธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ได้นำผลไปใช้ในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานภายในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ คือ

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

1.3 ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจโดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1.3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) จำนวนทั้งหมด 2,130 คน (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2557)

1.3.2 ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสุ่มเลือกจากประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและใช้จำนวน 400 คนซึ่งจำนวนนี้ได้จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967)

1.3.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กำหนดด้วยตัวแปร 2 แบบ คือ

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมเน้นที่งาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

1.2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2.1) คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร

1.3.4 สถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรมข้อมูล คือ บริเวณ ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

1.3.5 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเริ่มศึกษาตั้งแต่ เดือน กันยายน พ.ศ. 2557 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

1.4 ประโยชน์ที่ใช้ในการศึกษา

ผลจากการศึกษามีประโยชน์ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1.4.1 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องของ ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) สามารถนำผลการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานภายในองค์กรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.4.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปใช้แก้ไขและปรับปรุงด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

1.4.3 ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางใช้สำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาด้านอื่นขององค์กร นอกเหนือจากด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1.5.1 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) เกิดความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติร่วมกัน และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเกิดขึ้น มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัททั้ง 4 แบบ คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมเน้นที่งาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ซึ่งพนักงานมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายพันธกิจองค์กรที่ตั้งไว้

1.5.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 แบบ คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้พนักงานมีความสามารถทำงานและมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆและสถานการณ์ในปัจจุบันได้

1.5.3 คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน หมายถึง พนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) มีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขึ้นได้จากวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร พนักงานขององค์กรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะสามารถทำงานให้ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.5.4 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานใน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ซึ่งเป็นเป็นพนักงานประจำของธนาคาร

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษาวิจัยซึ่งผู้ทำวิจัยได้ทำการสืบค้นจากเอกสารทางวิชาการและเอกสารงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยแบ่งเนื้อหาของบทนี้เป็น 4 ส่วนคือ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยงานวิจัยเรื่อง

วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้

คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

รายละเอียดในแต่ละส่วนที่กล่าวมาข้างต้น มีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

เสนาะ ติเยาว์ (2544) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่ามี 2 ลักษณะ คือ

ประการแรก วัฒนธรรมองค์กรเป็นการรับรู้ (Perception) โดยคนในองค์กรในทุกระดับการทำงานจะรับรู้จากการมองเห็นและการได้ยินสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรที่เหมือนกัน จึงเกิดวัฒนธรรมการรับรู้ร่วมกัน

ประการที่สอง วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อธิบายให้เห็นถึงลักษณะ (Descriptive term) ที่สมาชิกในองค์กรเห็นหรือรับรู้ ไม่ใช่การประเมินลักษณะนั้นว่าดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก ไม่ได้ระบุว่าสมาชิกขององค์กรชอบหรือไม่ชอบอย่างไร

สมยศ นาวีการ (2540) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์กร ที่มาจากค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกในองค์กร

Schein (1997) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นรูปแบบของสมมติฐานขั้นพื้นฐานที่ใช้ร่วมกัน ที่ได้จากการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาของการปรับตัวภายนอกและการบูรณาการภายในต่อการทำงานและการพัฒนาภายในองค์กร และชี้นำพฤติกรรมแก่สมาชิกให้มีความพยามในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Moorhead และ Griffin (1995) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี และความเชื่อความศรัทธาร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร

หากกล่าวถึงองค์กรแล้ว คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กรจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมไม่ได้หมายรวมถึงทุก ๆ อย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมาอย่างมากมายขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยา อาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตนเอง ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจาก ความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะกล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถนำมาปฏิบัติได้ภายในองค์กร คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ และยังมีนักวิชาการที่มีการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายลักษณะ ซึ่งความสัมพันธ์และส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เหมือนกับบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เป็นการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ (สมยศ นาวีการ, 2541)

1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์กรและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที่ คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัย เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที่และได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กร เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กรอย่างตาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิธีศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเรา และมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อสามารถสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ (สมยศ นาวีการ, 2543)

1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะมีความสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ของสมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และความเป็นอิสระ พนักงาน

อาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย ซึ่งจะมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งกันอย่างเปิดเผย และมีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความเคารพต่อความเป็นสิทธิบุคคล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของเทพเจ้าและเทพีของสมัยกรีกโบราณแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวีการ, 2543)

1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นทางการ มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจนภายในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดเจนทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างเกิดความล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใด ๆ

2) วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบในการพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายซึ่งจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทาง และแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่มีความ

ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (Handy, 1995)

1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่

2) วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่มีการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กร จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

จากความหมายทั้งหมดข้างต้น โดยอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบที่สร้างสังคมของความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งกลายมาเป็นแบบแผนของพฤติกรรมของคนในองค์การให้พนักงานภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายของคำว่า "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ไม่มีนิยามอย่างตายตัว โดยความหมายที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน เป็นความหมายในความเข้าใจของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งอาจจะมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมองภาพความสำเร็จเป็นภาพเดียวกัน คือ ต้องการเห็นบุคลากรทุกๆ ระดับในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับตนเอง ผู้อื่น องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมไว้ ดังนี้

Senge (1990) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่คนมีการขยายความสามารถของพวกเขาได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากความปรารถนาอย่างแท้จริงของพวกเขา เป็นองค์กรที่มีลักษณะการคิดแบบใหม่ และมีการแตกเขนงความคิดให้

เกิดขึ้น เป็นองค์กรที่บุคคลากรภายในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกันอย่างเสรี โดยเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการเรียนรู้กันภายในองค์กร

Burgoyne และ Boydell (1991) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกทุกคน และมีการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ที่มีลักษณะเอื้อและกระตุ้นให้ทุกคนภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

Garvin (1993) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีทักษะในด้านการสร้าง การได้มาและการถ่ายโอนความรู้ และการนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ ในองค์กร

Watkins และ Marsick (1993) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ใช้บุคลากรภายในองค์กรสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร และขณะเดียวกันก็ได้ใช้องค์กรในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่บุคลากรของตน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะต่อเนื่องซึ่งสามารถนำมาบูรณาการให้เข้ากับการทำงาน และมีการกระจายการเชื่อมโยงการพึ่งพาทั้งระดับบุคคล ระดับองค์กร และชุมชน

Kim (1993) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะช่วยเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล

Ross, Smith, Roberts และ Kleiner (1994) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการในการทดสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนประสบการณ์เหล่านั้น ให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยเป็นการสนองต่อจุดมุ่งหมายหลักที่องค์กรได้วางไว้

Marguardt และ Reynolde (1994) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร และกลุ่ม ทำให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการ และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

Dinox (1994) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นการจูงใจในการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับขององค์กร เพื่อนำผลมาหารปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนร่วมภายในองค์กร

Nevis, Dibella และ Gould (1995) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นความสามารถของบุคลากรหรือกระบวนการทำงานภายในองค์กรที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติที่ต้อง

อาศัยการพึ่งพาประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าจะเป็นระบบที่เกิดขึ้นและจะคงอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปของตัวผู้ปฏิบัติก็ตาม

Tsang (1997) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นระบบของการบริหาร และกล่าวว่าระบบ (System) หมายถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของส่วนย่อยต่าง ๆ เพื่อรวมกันเป็นทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถที่จะแบ่งระบบออกเป็นส่วนย่อยในการทำงานได้ ระบบจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่พฤติกรรมและลักษณะของภาพรวมขององค์กรทั้งหมด องค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเสมือนระบบที่ซับซ้อนของส่วนต่าง ๆ ซึ่งจะต้องทำงานร่วมกันประสานสัมพันธ์กัน

วรนารถ แสงจันทร์ (2540) ได้อธิบายความหมายองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้น และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ที่มีความต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการให้อิสระในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ได้รับการยอมรับการเอาใจใส่ การที่บุคคลมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้กันทั้งบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ ซึ่งจะสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร จนสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดเอาไว้ภายในองค์กร

สมิต สัชฌุกร (2541) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิฑูรย์ สิมิโชคดี (2543) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างเป้าหมายที่องค์กรต้องการ สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนได้คิดสิ่งใหม่ สามารถทำงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างองค์ความรู้ให้เป็นเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวรส บุนนาค (2543) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงานเพื่อสามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่สมาชิกภายในองค์กรได้เกิดความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง

มีความคิดริเริ่มที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในขององค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งจะแสวงหาความเป็นไปได้ และแสวงหาโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเจริญเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

ลือชัย จันทร์โป๊ (2546) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันแบบเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงานหรือกลุ่มในองค์กรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยจากภายในและปัจจัยจากภายนอกองค์กร

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2548) ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้มีการส่งเสริมจูงใจให้สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรที่มีการศึกษา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนโดยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์ที่เอื้อประโยชน์ให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะใช้แนวทางการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งเป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีการแบ่งปันกันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเป็นตัวช่วย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่อาศัยการบูรณาการความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจถึงแก่นแท้ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ การเรียนรู้ภายในองค์กร และการจัดการความรู้ นอกจากนั้นการศึกษาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎีอื่นๆมาประกอบด้วย เช่น โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ กลุ่ม การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ มีดังนี้

Senge (1990) เสนอว่าการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีหลักการสำคัญ คือ วินัย 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ วินัยทั้ง 5 ประการสามารถเสริมสร้างให้เกิดภายใน

องค์กรได้ด้วยการนำไปปฏิบัติจริงในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง วินัยดังกล่าวประกอบด้วย

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)

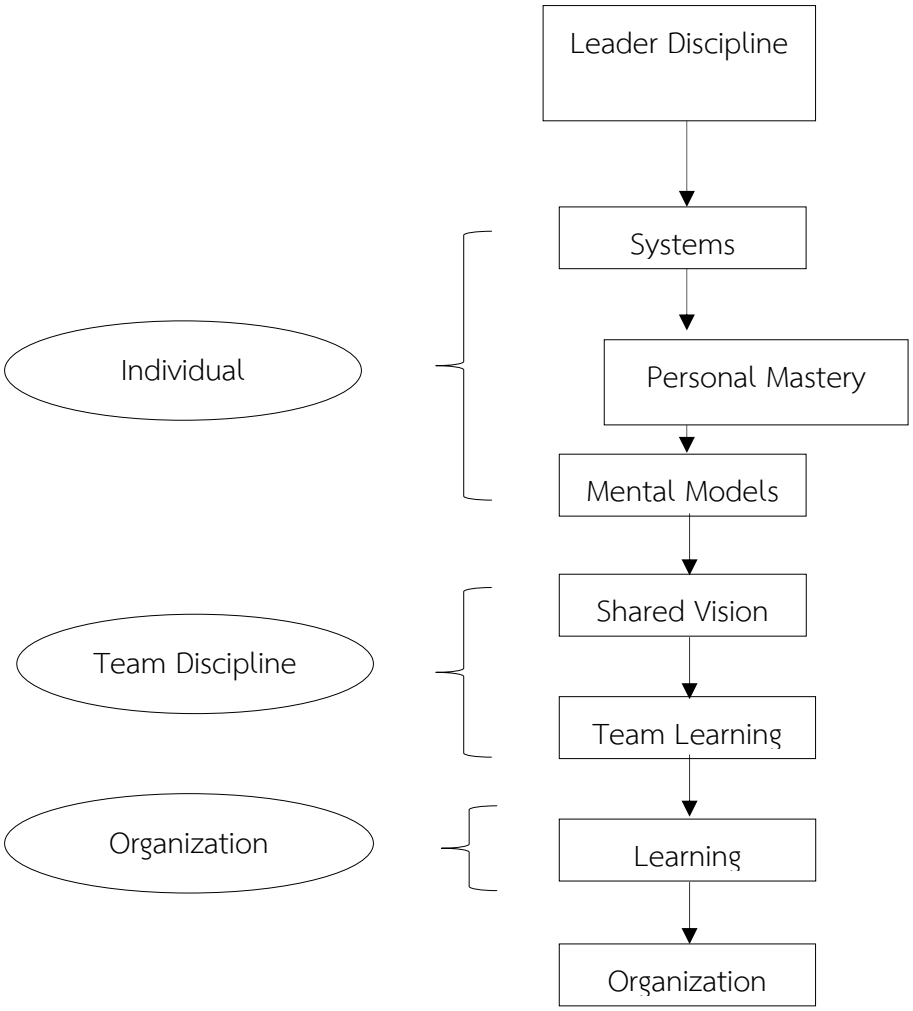
2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

ภาพที่ 2.1: สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ



ที่มา: ปรับจาก วีรวัฒน์ ปันนิตานัย. (2543). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: ธีรป้อมวรรณกรรม.

Pedler, Burgoynew และ Boydell (1991) เสนอแนวคิดบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) โดยมีความเห็นว่าบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) เป็นบริษัทหรือองค์กรที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 11 คุณลักษณะ ดังนี้

ตารางที่ 2.1: องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Pedler และคณะ (1991)

องค์ประกอบ	**คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้**
1. กลยุทธ์ (Strategy)	1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Learning Approach to Strategy) 1.2 ใช้การก่อรูปนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making)
2. การมองภายใน (Looking In)	2.1 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร (Informative) 2.2 การสร้างระบบการตรวจสอบและการควบคุมองค์กร (Formative Accounting and Control) 2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) 2.4 ความยืดหยุ่นในการให้รางวัล (Reward Flexibility)
3. การมองภายนอก (Looking Out)	3.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Boundary Workers as Environmental Scanners) 3.2 การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Intercompany Learning)
4. โอกาสการเรียนรู้ (Learning Opportunities)	4.1 บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Climate) 4.2 การพัฒนาตนเองเพื่อทุกคน (Self-Development for All)
5. โครงสร้าง (Structure)	5.1 การมีโครงสร้างที่จำเป็น (Enabling Structures)

Garvin (1993) เสนอหลักการในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีทักษะการสร้างสรรค์และการถ่ายโอนความรู้ และสามารถปรับพฤติกรรมที่สะท้อนความรู้ใหม่และการหยั่งรู้ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Problem Solving)

2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches)

3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต

(Learning from Their Own Experience and Past History)

4) การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น

(Learning from the Experiences and Best Practices of Others)

5) การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(Transferring Knowledge Quickly and Efficiently)

Watkins และ Marsick (1999) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ประการ โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างและการจัดการความรู้อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการดำเนินการและคุณค่าขององค์กร ดังนี้

1) สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities)

2) ส่งเสริมการใฝ่รู้และการสานเสวนา (Promote Inquiry and Dialogue)

3) กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning)

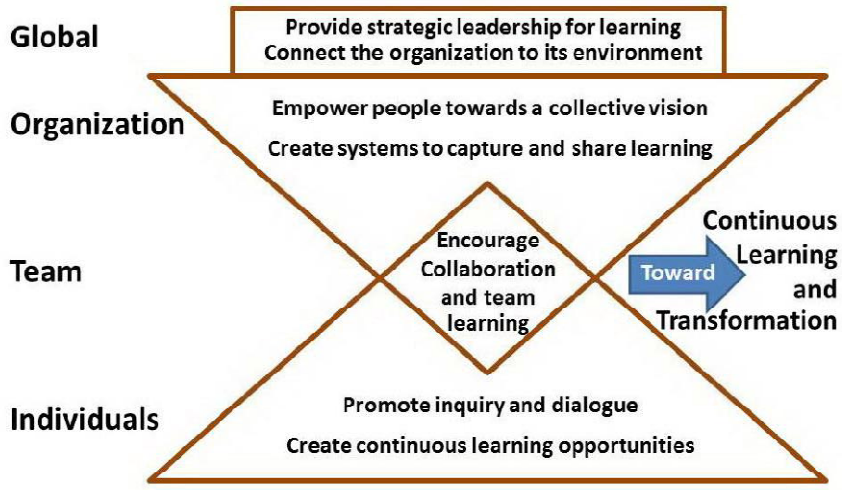
4) สร้างระบบในการจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ (Establish Systems to Capture and Share Learning)

5) เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม (Empower People toward a Collective Vision)

6) เชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment)

7) สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

ภาพที่ 2.2: องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Watkins และ Marsick (1999)



ที่มา: Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating learning organizations making learning counts.* Hampshire, Englannd: Gower.

Garvin, Edmondson และ Gino (2008) กล่าวว่า การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีองค์ประกอบ (Building Blocks) ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) ประกอบด้วย

1.1) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety)

1.2) การยกย่องชื่นชมในความแตกต่าง (Appreciation of Differences)

1.3) การเปิดกว้างต่อทัศนะใหม่ๆ (Openness to New Ideas)

1.4) เวลาสำหรับการคิดเชิงสะท้อน (Time for Reflection)

2) กระบวนและการดำเนินการการเรียนรู้ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (Concrete Learning Processes and Practices)

2.1) การทดลอง (Experimentation)

2.2) การรวบรวมสารสนเทศ (Information Collection)

2.3) การวิเคราะห์ (Analysis)

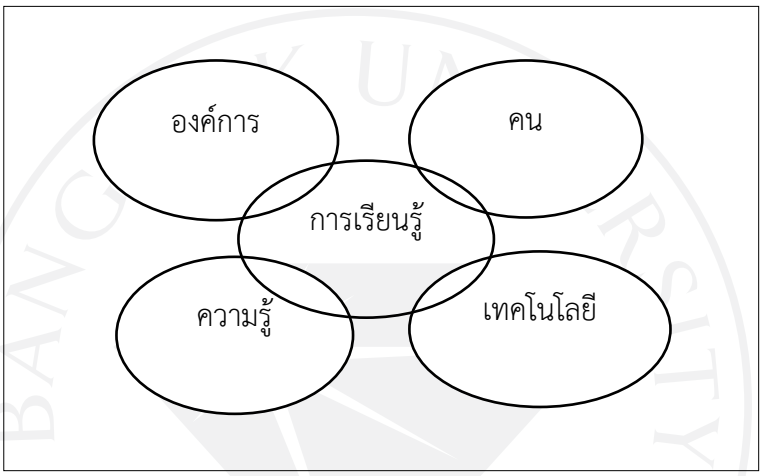
2.4) การศึกษาและการอบรม (Education and Training)

2.5) การถ่ายโอนสารสนเทศ (Information Transfer)

3) ภาวะผู้นาที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Leadership that Reinforces Learning)

Marquardt (1996) เสนอแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับระบบย่อย 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology)

ภาพที่ 2.3: ตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ Marquardt (1996)



ที่มา: Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization, a systems approach to quantum improvement and global success.* New York: McGraw-Hill.

Marquardt (1996) ให้ความสำคัญกับระบบการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นระบบย่อยหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนระบบย่อยด้านองค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการดำรงรักษาการเรียนรู้ที่ยั่งยืน Marquardt นำเสนอหลักการในการก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้

1) พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)

3) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

5) การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์การ (People Empowerment)

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความสนใจในแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ความท้าทายในการพัฒนาแนวคิด องค์ประกอบ คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวัดความ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ต่างให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องรูปแบบวิธีการ กระบวนการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผ่านมานั้นในช่วงศตวรรษที่ 20 แนวคิดของ Senge (1991) ได้รับการยอมรับในกลุ่มนักวิชาการมากที่สุด แต่เนื่องจากความลึกซึ้ง และความเป็นนามธรรมของวินัย 5 ประการ จึงทำให้เกิดข้อสงสัยในหลักการหรือความเห็นที่แตกต่างกันในการตีความความหมายของวินัย 5 ประการ รวมถึงวิธีการนำวินัย 5 ประการไปสู่การปฏิบัติจริง นักวิชาการในยุคต่อมาได้นำหลักการวินัย 5 ประการของ Senge (1991) มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น แนวคิดของ Marquardt (1996) ซึ่งในช่วงศตวรรษที่ 21 แนวคิดของ Marquardt (1996) ที่มีความซับซ้อนน้อยกว่าแนวคิดของ Senge (1991) ได้รับการยอมรับทั้งในกลุ่มนักวิชาการและถูกนำไปใช้เป็นกรอบแนวปฏิบัติขององค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดย Marquardt (1996) ได้นำเสนอทั้งองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่ครอบคลุมระบบย่อยต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กร แนวปฏิบัติในการนำหลักต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติจริงในองค์กร และแนวทางในการประเมินสถานภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตที่ดี

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นในเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่า มีผู้รู้นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

สันติสันติ บางอ้อ (2540) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การในการทำงานในองค์กร

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันนั้นก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Huse และ Cumming (1980) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย

งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงวามเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วยเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการ คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์การและความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่ กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้าวได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญ ของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce และ Blackburn (1992) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6) การที่พนักงาทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่ว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Walton (1974) มาใช้เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจินตนา คุ้มภัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงประสิทธิผล มากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลปานกลางบางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 2) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงและปานกลาง มีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุกลักษณะมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์กรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ชุติมา ชุติชิวานันท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ามีส่วนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยต่างกันด้วย โดย เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวหากนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสร้างเสริมบรรยากาศและทักษะที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในทางบวกและพัฒนาเป็นผลการปฏิบัติงานที่สร้างความยั่งยืนให้กับองค์การได้ในที่สุด

บุญพร ศิริรัตนะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา

บริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัทโอมิค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น มีการรับรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในองค์กร มากกว่าพนักงานชาวไทยในองค์กรไทยทุก ๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นได้อย่างชัดเจนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร

รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่างานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนแบทร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.931 และแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด และแรงจูงใจในภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด

บุรัสกร เตจ๊ะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ โตรักษา และกิติพงษ์ หาญเจริญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 252 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม ได้คืนมาร้อยละ 94.44 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุน ปัจจัยต่าง ๆ โดยการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงาน ได้ดีและส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้คุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับที่สูงขึ้น

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงวัฒนธรรมเน้นที่งานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุพจน์ นิมิตบรรณสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการคิดมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทางานที่บริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า ทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถูกศึกษาเป็นแนวคิดเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีขึ้น และพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีผู้ที่สนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์เรื่องนี้อย่างกว้างขวางอีกเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ประเด็นที่จะนำไปสู่การศึกษาต้องการขยายขอบเขตของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีมิติมากขึ้นในด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ซึ่งการสรุปดังกล่าวนี้ได้นำไปสู่สมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานได้ว่า

2.5 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

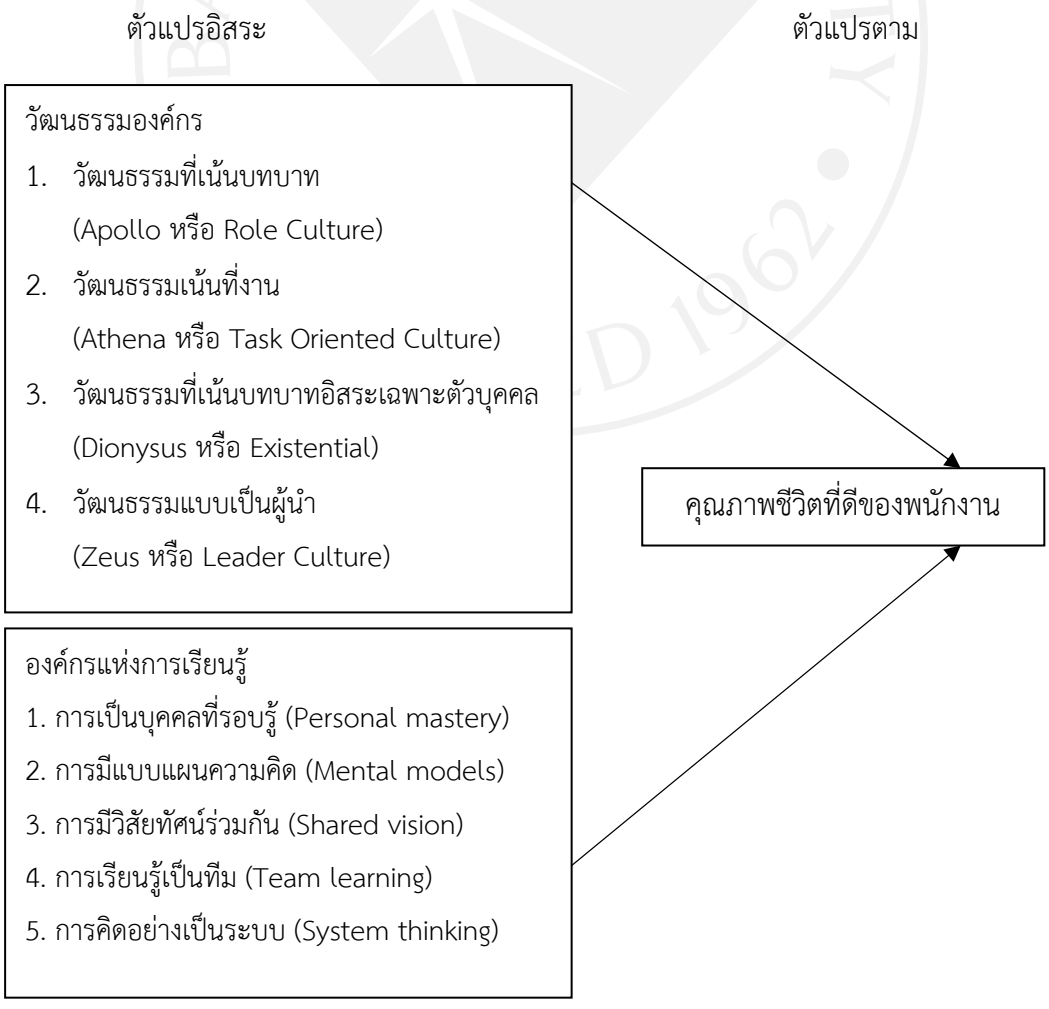
สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดตามทฤษฎี

ภาพที่ 2.4: วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน



กรอบแนวคิดข้างต้นแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ภายใต้แนวความคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของ Handy (1995) แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ (Senge 1990) และแนวคิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานของ Walton (1974)

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ซึ่งใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การแปรผลข้อมูล

3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) จำนวน 2,130 คน (ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร, 2557)

3.1.1 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) จำนวน 2,130 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยใช้ตารางของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ±5 ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้นผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1) หาจำนวนของกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และมีจำนวนทั้งหมด 2,130 คน

2) กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปและได้จำนวน 336.7 คน ผู้ศึกษาจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ 4 ประเด็นคือ

2.1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2) วัฒนธรรมองค์กร

2.3) องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4) คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

3) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสร็จแล้วได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

4) ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนนำแบบสอบถามไปแจกยังกลุ่มตัวอย่าง

5) นำแบบสอบถามไปทดลองแจกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย เพื่อนำผลมาหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งก่อนจะนำแบบสอบถามไปแจกยังกลุ่มตัวอย่าง

6) เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะทำการศึกษา

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบ็คอัลฟ่า (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนของคำถาม	ค่าอัลฟ่าแสดงความเชื่อมั่น
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.853
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.934
ด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน	0.771
ค่าความเชื่อมั่นรวม คือ	0.942

3.2.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ผู้ทำวิจัยได้ออกแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน พร้อมกับวิธีการตอบคำถามของแบบสอบถามดังต่อไปนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามได้แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

1) ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของเนื้อหาในแบบสอบถามและวิธีการตอบแบบสอบถามให้แก่ทีมงาน

2) ผู้วิจัยและทีมงานเข้าไปในสถานที่เก็บแบบสอบถามที่ต้องการศึกษาตามที่ระบุไว้ข้างต้น

3) ผู้วิจัยและทีมงาน ได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายและรอผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามครบถ้วน ซึ่งในระหว่างนั้นถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถาม ผู้วิจัยหรือทีมงานจะตอบข้อสงสัยนั้นทันที

3.3.1 การแปลผลข้อมูล

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับการแปลผล
1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 - 2.61	เห็นด้วยน้อย
2.62 - 3.42	เห็นด้วยปานกลาง
3.43 - 4.23	เห็นด้วยมาก
4.24 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

3.4 วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งใช้บรรยายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.4.2 สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา คือ

3.4.2.1 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีลักษณะการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และตัวแปรตามตัวเดียวที่มีลักษณะการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation)

df แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)

MS แทน ค่าประมาณความแปรปรวนของคะแนน (Mean of Square)

t แทน ค่าสถิติทดสอบที (T-test)

F แทน ค่าสถิติทดสอบ (F-test)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายและการทดสอบสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	149	37.30
หญิง	251	62.80
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	34	8.50
25 – 34 ปี	177	44.30
35 - 44 ปี	125	31.30
45 ปีขึ้นไป	64	16
สถานภาพ		
โสด	162	40.50
สมรส	219	54.80
หย่า/หม้าย	19	4.80
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.50
ปริญญาตรี	218	54.50
สูงกว่าปริญญาตรี	168	42
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	72	18
20,000 - 30,000 บาท	120	30
30,001 - 40,000 บาท	112	28
40,001 บาทขึ้นไป	96	24

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1(ต่อ): ตารางแสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	78	19.50
5-10 ปี	132	33.0
11-15 ปี	113	28.30
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	77	19.30
รวม	400	100

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคืออายุ 35 – 44 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยรวม	3.93	0.741	เห็นด้วยมาก
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน	4.02	0.706	เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน	3.89	0.739	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน	3.94	0.782	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน	3.92	0.727	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.89	0.753	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.89 – 4.02 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.02) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 3.94) องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x}$ = 3.92) ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{x}$ = 3.89) และองค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.89)

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานโดยรวม	3.82	0.773	เห็นด้วยมาก
1. องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.79	0.749	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ๆ ขึ้นมาเสมอ	3.85	0.825	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ	3.87	0.714	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ	3.87	0.819	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก	3.70	0.760	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.70 – 3.87 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.87) องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ ($\bar{x}$ = 3.87) องค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ๆขึ้นมาเสมอ ($\bar{x}$ = 3.85) องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 3.79) และองค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก ($\bar{x}$ = 3.70)

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลโดยรวม	3.58	0.818	เห็นด้วยมาก
1. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย	3.78	0.781	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีมีความคิดสร้างสรรค์	3.67	0.783	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร	3.52	0.840	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน	3.44	0.862	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงาน ของพนักงาน	3.50	0.826	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.78 – 3.44 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{x}$ = 3.78) องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 3.67) องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร ($\bar{x}$ = 3.52) องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน ($\bar{x}$ = 3.50) และองค์กรของท่านให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน ($\bar{x}$ = 3.44)

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำโดยรวม	3.94	0.684	เห็นด้วยมาก
1. องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น	3.86	0.663	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว	3.95	0.681	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานมานาน	4.03	0.673	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.705	เห็นด้วยมาก
5. ผู้นำองค์กรของของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรทุกคน	3.95	0.697	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.03 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่แบบเป็นผู้นำที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานมานาน ($\bar{x}$ = 4.03) องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{x}$ = 3.95) ผู้นำองค์กรของของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรทุกคน ($\bar{x}$ = 3.95) องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.93) และองค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานราบรื่น ($\bar{x}$ = 3.86)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวม	3.88	0.679	เห็นด้วยมาก
1. ท่านใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.93	0.633	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง	3.96	0.678	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ	3.81	0.706	เห็นด้วยมาก
4. ท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี	3.82	0.697	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.96 – 3.81 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง ($\bar{x}$ = 3.96) ท่านใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.93) ท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี ($\bar{x}$ = 3.82) และท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ ($\bar{x}$ = 3.81)

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีแบบแผนความคิดโดยรวม	3.85	0.721	เห็นด้วยมาก
1. ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบหนึ่งซึ่งท่านเคยชิน	3.75	0.716	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาโดยไม่ด่วนสรุป	3.91	0.740	เห็นด้วยมาก
3. เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาด ท่านได้ไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง	3.91	0.738	เห็นด้วยมาก
4. ท่านได้สนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.690	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.91 – 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาโดยไม่ด่วนสรุป ($\bar{x}$ = 3.91) เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาดท่านได้ไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ($\bar{x}$ = 3.91) ท่านได้สนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.83) และท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบหนึ่งซึ่งท่านเคยชิน ($\bar{x}$ = 3.75)

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวม	3.79	0.726	เห็นด้วยมาก
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิด และช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	3.80	0.762	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับด้วยการให้สิทธิและเพิ่มอำนาจในการมีส่วนร่วมในวิธีการทำงาน และค่านิยมขององค์กร	3.87	0.715	เห็นด้วยมาก
3. หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอด และสอนท่านให้รู้วิธีการทำงาน	3.76	0.731	เห็นด้วยมาก
4. ภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.695	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.87 – 3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับด้วยการให้สิทธิและเพิ่มอำนาจในการมีส่วนร่วมในวิธีการทำงาน และค่านิยมขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.87) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิด และช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.80) หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอด และสอนท่านให้รู้วิธีการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.76) และภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.74)

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม	3.98	0.745	เห็นด้วยมาก
1. ท่าน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับงานที่ร่วมกันทำเพื่อเพิ่มคุณค่าของงาน	3.91	0.756	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	4.01	0.788	เห็นด้วยมาก
3. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง	4.02	0.739	เห็นด้วยมาก
4. ท่านได้รับการฝึกอบรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.98	0.699	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.02 – 3.91 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ($\bar{x}$ = 4.02) องค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.01) ท่านได้รับการฝึกอบรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}$ = 3.98) และท่าน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับงานที่ร่วมกันทำเพื่อเพิ่มคุณค่าของงาน ($\bar{x}$ = 3.91)

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การคิดอย่างเป็นระบบโดยรวม	3.88	0.663	เห็นด้วยมาก
1. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้	3.83	0.607	เห็นด้วยมาก
2. ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้	3.88	0.674	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร	3.89	0.663	เห็นด้วยมาก
4. เมื่อท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆจะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.92	0.707	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.92 – 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เมื่อท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ จะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x}$ = 3.92) ท่านมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.89) ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ($\bar{x}$ = 3.88) และท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้ ($\bar{x}$ = 3.83)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานโดยรวม	3.81	0.764	เห็นด้วยมาก
1. ท่านได้รับค่าจ้างที่ตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม	3.71	0.712	เห็นด้วยมาก
2. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	3.91	0.706	เห็นด้วยมาก
3. ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.74	0.767	เห็นด้วยมาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.78	0.764	เห็นด้วยมาก
5. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.82	0.810	เห็นด้วยมาก
6. ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยอิสระ	3.74	0.812	เห็นด้วยมาก
7. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.92	0.794	เห็นด้วยมาก
8. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม	3.86	0.748	เห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.92 – 3.71 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ ($\bar{x}$ = 3.92) ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.91) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.86) เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}$ = 3.82) ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.78) ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.74)ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยอิสระ ($\bar{X}$ = 3.74) และท่านได้รับค่าจ้างที่ตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.71)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) หรือไม่

ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ กับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

วัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	0.066	1.003	0.317
2. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน	0.215	2.999	0.003*
3. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	0.032	0.557	0.578
4. ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	0.351	6.463	0.000*

R^2 = 0.339, F-Value = 50.736, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และในด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ

พนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) แต่ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าเท่ากับร้อยละ 33.9 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย โดยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 35.1 รองลงมาคืออิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) หรือไม่

ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.082	1.278	0.202
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.107	1.699	0.090
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.287	5.008	0.000*
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.128	2.592	0.010*
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	0.165	2.626	0.009*

R^2 = 0.414, F-Value = 55.750, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และในด้านการมีแบบแผนความคิด ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) แต่ในทางตรงกันข้ามในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าเท่ากับร้อยละ 41.4 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย โดยอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 16.5 และอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 5
สรุปและอภิปรายผล

บทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ผลการทดสอบสมมุติฐาน การอภิปรายผลของการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นและนำเสนอไว้ใน บทที่ 2 การนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)” ด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคืออายุ 35 – 44 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 และสถานภาพหย่า/ หม้าย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ระดับรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.89 – 4.02 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมี

การกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.02) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.94) องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.92) ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{X}$ = 3.89) และองค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.89) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.70 – 3.87 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.87) องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.87) องค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ๆขึ้นมาเสมอ ($\bar{X}$ = 3.85) องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 3.79) และองค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก ($\bar{X}$ = 3.70) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.78 – 3.44 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X}$ = 3.78) องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.67) องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.52) องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X}$ = 3.50) และองค์กรของท่านให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน ($\bar{X}$ = 3.44) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.03 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่แบบเป็นผู้นำที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถ และประสบการณ์ทำงานมานาน ($\bar{X}$ = 4.03) องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 3.95) ผู้นำองค์กรของของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรทุกคน ($\bar{X}$ = 3.95) องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.93) และองค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานราบรื่น ($\bar{X}$ = 3.86)

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.96 – 3.81 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง ($\bar{X}$ = 3.96) ท่านใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.93) ท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี ($\bar{X}$ = 3.82) และท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ ($\bar{X}$ = 3.81) ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.91 – 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาโดยไม่ด่วนสรุป ($\bar{X}$ = 3.91) เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาด ท่านได้ไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ($\bar{X}$ = 3.91) ท่านได้สนับสนุน ส่งเสริมและเปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.83) และท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบหนึ่งซึ่งท่านเคยชิน ($\bar{X}$ = 3.75) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.87 – 3.74ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับด้วยการให้สิทธิและเพิ่มอำนาจในการมีส่วนร่วมในวิธีการทำงาน และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.87) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิด และช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.80) หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอดและสอนท่านให้รู้วิธีการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.76) และภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.74) ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.02 – 3.91 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพใน

การทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ($\bar{X}$ = 4.02) องค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.01) ท่านได้รับการฝึกอบรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.98) และ ท่าน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับงานที่ร่วมกันทำเพื่อเพิ่มคุณค่าของงาน ($\bar{X}$ = 3.91) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.92 – 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เมื่อท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X}$ = 3.92) ท่านมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.89) ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ($\bar{X}$ = 3.88) และท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้ ($\bar{X}$ = 3.83)

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.92 – 3.71 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ ($\bar{X}$ = 3.92) ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.91) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.86) เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}$ = 3.82) ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.78) ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.74) ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยอิสระ ($\bar{X}$ = 3.74) และท่านได้รับค่าจ้างที่ตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.71)

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)”

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร

ในด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และในด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) แต่ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าเท่ากับร้อยละ 33.9 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย โดยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และในด้านการมีแบบแผนความคิด ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) แต่ในทางตรงกันข้ามในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าเท่ากับร้อยละ 41.4 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย โดยอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 16.5 และอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

5.3 การอภิปรายผล

จากการศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)” จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งมีรูปแบบของวัฒนธรรม คือ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และรูปแบบของวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องเรื่อง อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีเพียงด้าน วัฒนธรรมที่เน้นงาน ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่มีรูปแบบของวัฒนธรรม คือ การทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานภายในองค์กรแต่ละคน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุรัสกร เตจ๊ะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ โตรักษา และกิติพงษ์ หาญเจริญ (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุน ปัจจัยต่าง ๆ โดยการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีและส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับที่สูงขึ้น

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่าการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีหลักการสำคัญ คือ วินัย 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ วินัยทั้ง 5 ประการสามารถเสริมสร้างให้เกิดภายในองค์การได้ด้วยการนำไปปฏิบัติจริงในระดับบุคคล ทีมและองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในระดับบุคคล คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ในระดับทีม คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dinox (1994) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้

ว่า เป็นการจูงใจในการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับขององค์กร เพื่อนำผลมาหารปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนร่วมภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพจน์ นิมิตบรรณสาร (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีมและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พนักงานได้ให้ความสำคัญแต่ละรายด้านมากตามลำดับ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้

ในปัจจุบันการแข่งขันของแต่และองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ มีความรุนแรงขึ้น ซึ่งผู้บริหารแต่และองค์กรย่อมมีความต้องการให้การดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญนอกเหนือจากกลยุทธ์ในการบริหารงานภายในองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรผู้บริหารรวมถึงบุคลากรในทุก ๆ ฝ่ายขององค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสามารถเป็นที่ปรึกษาของพนักงาน ในส่วนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารรวมถึงบุคคลากรในทุกๆฝ่ายขององค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ ในระดับบุคคลและในระดับทีม ของการทำงานต้องมีการคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน และการทำงานร่วมกัน เป็นทีม

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัญหาทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือปัญหาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.5.1 แนะนำให้ทำการศึกษากับกลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มอื่น ๆ ในสถานที่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาในองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอาจมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งอาจแตกต่างจากบริษัทหรือหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ

5.5.2 แนะนำให้ศึกษากับตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่นี้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.5.3 แนะนำให้ใช้สถิติตัวอื่นมาวิเคราะห์ในแง่มุมอื่น ๆ เนื่องจากข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลอาจจะส่งผลต่อการทำงานที่แต่ต่างกันทำให้แต่และบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

บรรณานุกรม

กิ่งแก้ว ศรีสาลีกุลรัตน์. (ม.ป.ป.). *ความหมายองค์การเรียนรู้*. สืบค้นจาก https://www.gotoknow.org/posts/193822.

เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชุติมา ชุติชิวานันท์. (2554). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลพนักงาน.* สืบค้นจาก http://www.baac.or.th/content-report.php?content_group_sub=3.

บุญพร ศิริรัตนะ. (2554). *ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา : บริษัท ตรวจสอบสินค้าสากล(อัสโก้) จำกัด และบริษัทโอมิค จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุรัสกร เตจ๊ะมา และคณะ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. *วารสารสาธารณะสุขศาสตร์*, *42*(2), 82-91.

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (ม.ป.ป.). *ความหมายวัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นจาก http://www.sdtc.go.th/upload/forum/think.doc.

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, *2*(4), 102-120.

รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีฟีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมจินตนา คุ้มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สมยศ นาวีการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สุพจน์ นิมิตบรรณสาร. (2554). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing job satisfaction & performance: A guide for human recourse professionals.* Westport: Quaorum Books.

Garvin D. A., Edmondson, A. C., & Ginof, F. (2008, March). *Is yours a learning organization.* Harvard Business Review, 1-10.

George, J. M., & Jone, G. R. (2006*). Management* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior : A diagnostic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.

Handy, C. (1995). *Gods of management: The changing work of organizations*. New York: Oxford University.

Nevis, C., DiBella, J. & Gould, M. (1995) . *Understanding organizations as learning systems.* Sloan Management Review, 73-85

Pedle, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1991). *The learning company : A Strategy for sustainable development.* New York : McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization.* New York: Doubleday.

Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline fildbook.* New York: Doubleday.

Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review, 15*(5), 12-16.

Yamane, T. (1973). *Statistics an introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชาค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : วัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 : องค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 : คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

สุมัชฌา ปารัคมาตย์

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ

( ) 1.1 ชาย ( ) 1.2 หญิง

2. อายุ

( ) 2.1 ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 2.2 25 – 34 ปี

( ) 2.3 35 - 44 ปี ( ) 2.4 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) 3.1 โสด ( ) 3.2 สมรส

( ) 3.3 หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

( ) 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 4.2 ปริญญาตรี

( ) 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

( ) 5.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท ( ) 5.2 20,000 - 30,000 บาท

( ) 5.3 30,001 - 40,000 บาท ( ) 5.4 40,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) 6.1 ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 6.2 5-10 ปี

( ) 6.3 11-15 ปี ( ) 6.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	**ระดับความคิดเห็น**				
	(5)	**(4)**	**(3)**	**(2)**	**(1)**
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo/Role Culture)					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน					
2. ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับท่าน					
3. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน					
4. องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน					
5. องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
วัฒนธรรมที่เน้นงาน (Athena/Task Oriented Culture)					
6. องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
7. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ๆขึ้นมาเสมอ					
8. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ					
9. องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ					
10. องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential)					
11. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย					
12. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีมีความคิดสร้างสรรค์					
13. องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร					
14. องค์กรของท่านให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน					
15. องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน					
วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture)					
16. องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานราบรื่น					
17. องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้อง และรวดเร็ว					
18. องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถ และประสบการณ์ทำงานมานาน					
19. องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
20. ผู้นำองค์กรของของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรทุกคน					

ส่วนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยที่สุด

องค์ประกอบขององค์การเรียนเรียนรู้	ระดับความสำคัญ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)					
21. ท่านใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
22. ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง					
23. ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ					
24. ท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี					
การมีแบบแผนความคิด (Mental models)					
25. ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบหนึ่งซึ่งท่านเคยชิน					
26. ท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาโดยไม่ด่วนสรุป					
27. เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาด ท่านได้ไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง					
28. ท่านได้สนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)					
29. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิด และช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร					
30. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับด้วยการให้สิทธิและเพิ่มอำนาจในการมีส่วนร่วมในวิธีการทำงาน และค่านิยมขององค์กร					

องค์ประกอบขององค์การเรียนเรียนรู้	ระดับความสำคัญ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
31. หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอด และสอนท่านให้รู้วิธีการทำงาน					
32. ภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ					
การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)					
33. ท่าน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับงานที่ร่วมกันทำเพื่อเพิ่มคุณค่าของงาน					
34. องค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม					
35. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง					
36. ท่านได้รับการฝึกอบรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)					
37. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้					
38. ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้					
39. ท่านมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร					
40. เมื่อท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆจะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	(5)	**(4)**	**(3)**	**(2)**	**(1)**
41. ท่านได้รับค่าจ้างที่ตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม					
42. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย					
43. ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
44. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
45. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
46. ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยอิสระ					
47. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
48. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุมัชฌา ปารัคมาตย์
อีเมล	nam_basic@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2556
ประสบการณ์การทำงาน	บริษัท ลาดกระบัง ฮอนด้า ออโตโมบิล จำกัด บริษัท โตโยต้า ทีบีเอ็น จำกัด

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 29 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) สุมิตรา ฟารัคมาตย์ อยู่บ้านเลขที่ 9/308
ซอย สุขุมวิท 101 ถนน สุขุมวิท 101 ตำบล/แขวง คลองจั่น
อำเภอ/เขต บางกะปิ จังหวัด กทม. รหัสไปรษณีย์ 10240
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560203221
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☑ โท ☐ เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ"** ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ"** อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาทัศนคติต่อการและความตั้งใจในการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการขายของพนักงานในตลาดกรุงเทพมหานคร (ฉบับย่อ)

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า **"สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์"**)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร