การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

A study of organizational culture, working environment, and human resource management affecting quality of work life of company workers in the Sathorn district, Bangkok

การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

A study of organizational culture, working environment, and human resource management affecting quality of work life of company workers in the Sathorn district, Bangkok

ธรินทร์ มาลา

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557

©2558
ธรินทร์ มาลา
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ธรินทร์ มาลา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ .....

(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
1 สิงหาคม 2558

ธรินทร์ มาลา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2558, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร (61 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณชีวิตของพนักงานในองค์กร การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของคอนบาค กับพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทรทดสอบเบื้องต้นกับพนักงาน30 คนได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 แล้วทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 400 คนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น2ส่วน คือ1)สถิติเชิงพรรณนาซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ2) สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงาน, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัทเอกชน

Mala, T. M.B.A., August 2015, Graduate School, Bangkok University.
A study of organizational culture, working environment, and human resource management affecting quality of work life of company workers in the Sathorn district, Bangkok (61 pp.)
Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph. D.

ABSTRACT

The objective of this research was to study the organizational culture, working environment, and human resource management affecting the company workers' quality of work life. Questionnaires were used as the data collection tool after being tested with 30 company workers in the Sathorn district by means of Cronbach's alpha to check the validity and reliability, with a value of 0.977. The respondents included 400 company workers in the Sathorn district. The statistical data analysis was conducted by using 1) the descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and 2) the inferential statistics including Simple and Multiple Regression Analyses. The results from the study showed that creative organizational culture had an impact on the workers' quality of work life. In addition, social environment had no influence on their quality of work life, while physical environment did. Lastly, human resource management factors of the atmosphere promoting development, and fair compensation had an influence on their quality of work life.

Keywords: organizational culture, working environment, human resource management, quality of work life, company workers

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.สุทธินันทน์พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์สำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และได้นำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ธรินทร์ มาลา

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร กรุงเทพมหานคร	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรกรุงเทพมหานคร	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	28
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	31
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	32
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 บทสรุป

5.1 สรุปผลการวิจัย 43

5.2 การอภิปรายผล 45

5.3 ข้อเสนอแนะ 48

บรรณานุกรม 50

ภาคผนวก 54

ประวัติผู้เขียน 61

เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน	33
ตารางที่ 4.2	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศ ของพนักงานบริษัทเอกชน	33
ตารางที่ 4.3	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานบริษัทเอกชน	34
ตารางที่ 4.4	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทเอกชน	34
ตารางที่ 4.5	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของประเภทตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทเอกชน	35
ตารางที่ 4.6	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชน	36
ตารางที่ 4.7	: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพการสมรส ของพนักงานบริษัทเอกชน	36
ตารางที่ 4.8	: ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน	38
ตารางที่ 4.9	: ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน	39
ตารางที่ 4.10	: อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร	40
ตารางที่ 4.11	: อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม สิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร	41
ตารางที่ 4.12	: อิทธิพลด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร	42

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การทำงานมีส่วนสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการประกอบชีวิตประจำวันแล้ว และต้องเป็นส่วนที่กระทำมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ โดยการทำงานเป็นสิ่งที่จะทำให้ประสบการณ์โดยตรงและเพิ่มคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับผู้คนอื่นๆกับสถานที่ ดังนั้นการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ เมื่อแต่ละคนได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้เกิดอารมณ์ที่ดีในการทำงาน รวมทั้งผลงานการทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กร จะต้องทำการศึกษาความความสัมพันธ์ของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุเนตร นามโคตรศรี, 2553)

เนื่องจากธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจอยู่ตลอดเวลานั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในองค์กร พร้อมกับความสำเร็จกับการแข่งขันกับองค์กรอื่นให้ได้ โดยต้องอาศัยส่วนประกอบต่างๆเป็นปัจจัยในการดำเนินไปให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

แต่ทั้งนี้เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรดีขึ้นจะต้องอาศัยวัฒนธรรมการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีส่วนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่จะได้รับการพิจารณาในแง่ของความคิดหลายรูปแบบ ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับการบริการค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตพนักงาน ค่าสวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของพนักงานได้มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ก้าวหน้า และองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงการ แข่งขันที่เกิดขึ้นในอนาคต (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง, 2555)

จากปัญหาดังกล่าวองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึง ค่านิยมความเชื่อ ซึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาโดยให้กลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีประพฤติปฏิบัติ (ปิยวรรณ คำดวง, 2557) โดยสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยหล่อหลอมให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและกล้าคิดกล้าทำ เกิดความรักและผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกที่ดี ร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่มและองค์กร และความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร ให้มีการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเริ่มมีวิวัฒนาการของสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและแตกต่างกันไป การปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่ในสังคม จากเริ่มแรกที่ต้องงมีการปรับตัวในบางส่วน จนกระทั่งเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจนสามารถทำให้ตนเองดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติในกรอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นรวมถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือระบบกระบวนการต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นเสมือนพลังเงียบที่เพิ่มประสิทธิผลของพนักงานภายในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสำเร็จที่ได้รับการนับถือ

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร โดยสามารถบอกถึงกลยุทธ์หนึ่งที่มุ่งเป้าหมายที่สำเร็จ (ภูวิชัย ชัยมณี และสำราญ กำจัดภัย, 2556) โดยองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ โดยจะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด โดยใช้การวางรูปแบบบุคคลให้เหมาะสมกับชนิดงานที่ทำ เพื่อจะได้ดึงคุณสมบัติและความสามารถตัวของพนักงานมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สูง และองค์กรจะต้องเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้เพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีคุณภาพและสร้างความได้เปรียบทางกับคู่แข่งขันกับองค์กรต่างๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆจึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพมากที่สุด

ด้วยสาเหตุนี้ได้ทำให้เกิดงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้นเพื่อศึกษาว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร หรือไม่

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นที่ต้องการศึกษา ในประเด็นการศึกษาดังต่อไปนี้

1.ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ จากประเด็นดังกล่าวมีทฤษฎีของ Cook Lafferty (1989 อ้างใน จารุวรรณ ประดาม, 2545) รวมทั้งมีงานวิจัยอ้างอิงเรื่องศึกษา อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย รุจารินทร์ จิตต์แก้ว กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ

2.ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม จากประเด็นดังกล่าวมีทฤษฎีของ Jones (อ้างใน พิสมัย แจ้งสุทธิวรวัฒน์, 2549) รวมทั้งมีงานวิจัย สภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อการตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือขิง พนักงานสายงานรองผู้ว่าบัญชีและการเงิน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยยอดบุญ ลิ่มอรุณ (2554)

3. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล

การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน การให้โอกาสสำหรับการพัฒนา การกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน จากรูปแบบดังกล่าวมีแนวคิดของ Muller (Muller, 1976 อ้างใน สมเดช มุงเมือง, 2544, หน้า 55) รวมทั้งมีงานวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์กร กรณีศึกษา: บริษัท โทเทิ่ลแอ็คแซสคอมมูนิเคชั่น จำกัด มหาชน (2554)

4. ปัญหาด้านคุณภาพของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ลักษณะรูปแบบการบริหารงาน ความภาคภูมิใจในองค์กรที่ทำงาน รวมทั้งมีงานวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดย จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554)

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถจัดทำเป็นการศึกษาได้โดยเป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อคุณชีวิตของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณชีวิตของพนักงานในองค์กร
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตของพนักงานในองค์กร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire)ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคลและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพปัจจุบันขององค์กร เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานขององค์กรในจังหวัดกรุงเทพมหานครโดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรไม่จำกัดจำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +- 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400คน และทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตสาทร ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2558โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2558จำนวน 200 คน
2. วันที่ 27มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)ประกอบด้วย

1.ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม

3. ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม

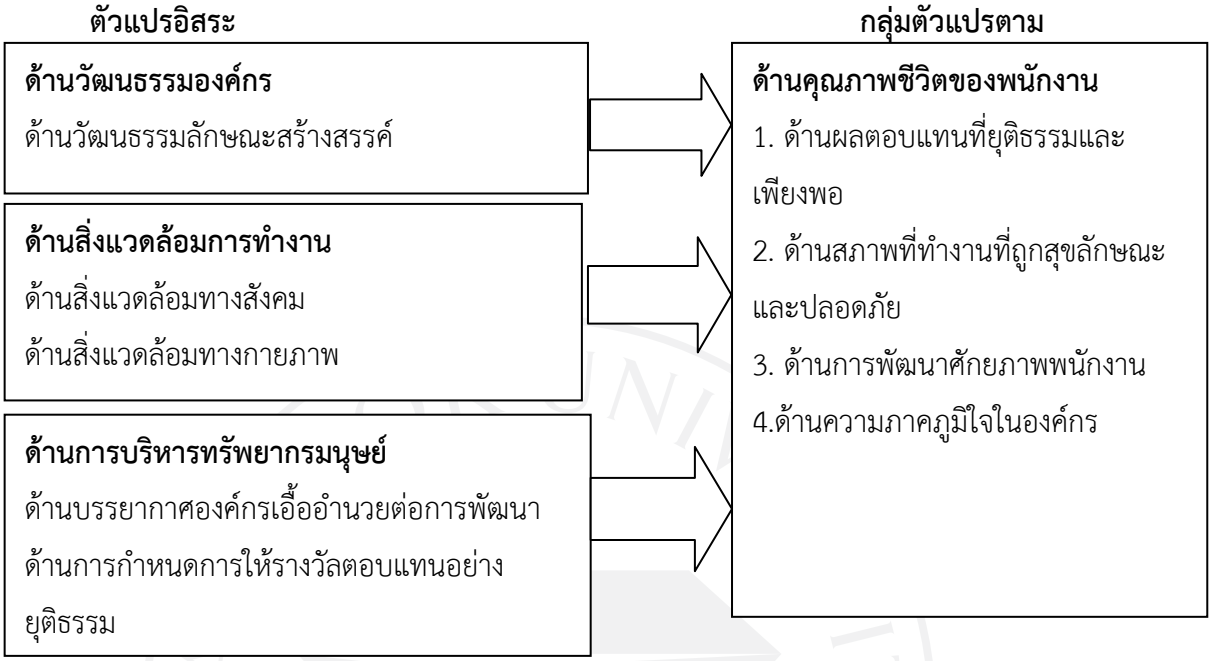
2.ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

1.ข้อมูลความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเพิ่มศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์กร

1.3.4.การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

เนื่องด้วยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือคุณชีวิตของพนักงานในองค์กร เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่าการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานครหรือไม่

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมการทำงานและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร เขต สาทร กรุงเทพมหานครมีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

2.อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

3.อิทธิพลของปัจจัยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1. สมมุติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

2. สมมุติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.สมมุติฐานข้อที่3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.5.1วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจจริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ (Gordon, 1999, p. 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการทำงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

1.5.2 สิ่งแวดล้อมการทำงานหมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ประกอบอาชีพหรือคนงานในขณะทำงาน อันอาจจะรวมถึง เครื่องจักรกล อุปกรณ์ เครื่องมือ อากาศที่หายใจ ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ฟูม ละออง และสารเคมีอื่น ๆ และยังรวมถึงเชื้อโรคและสัตว์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึง สภาพการทำงานที่ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน ความสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

1.5.3 การพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากร

1.5.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานความหมายว่าคือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ความเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำ และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอื่น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.6.1 ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ

1.6.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเกิดความยุติธรรม

1.6.1.2 สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน

1.6.1.3 พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่

1.6.1.4 งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว

1.6.1.5 ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพชีวิต

1.6.1.6 เกิดความมั่นใจต่องานที่ได้รับการมอบหมาย

1.6.1.7 พนักงานทราบถึงมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน

1.6.1.8พนักงานทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติในองค์กร

1.6.2 ผลประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน

1.6.2.1 ประหยัดเวลาในการที่จะใช้สอนหรือแนะนำงานต่างๆ ให้กับพนักงาน

1.6.2.2 ประหยัดเวลาที่จะใช้ควบคุมดูแลพนักงานทำให้เอาเวลาไปใช้ในการวางแผนงานด้านอื่นเพิ่มขึ้น

1.6.2.3 ผลงานที่ได้รับกลับคืนมากจะมีประสิทธิภาพ

1.6.3. ผลประโยชน์ต่อองค์กร

1.6.3.1 ช่วยทำให้ผลผลิต มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.6.3.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆในการบำรุงรักษาเครื่องจักร

1.6.3.3 ช่วยลดอุบัติเหตุ การสิ้นเปลืองและการเสียหายต่างๆ

บทที่ 2
วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร กรุงเทพมหานครสามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรกรุงเทพมหานคร

2.2.1วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ในเขตสาธรกรุงเทพมหานคร

2.2.2 สภาพแวดล้อมภายการทำงานได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาธร กรุงเทพมหานคร

2.2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม ด้านการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตสาธร กรุงเทพมหานคร

2.3แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตสาทรกรุงเทพมหานคร

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรกรุงเทพมหานครทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียด ต่อไปนี้

2.1.1 ประวัติและความเป็นมาของสถานที่ทำงาน ย่านบริษัทเอกชนในเขตสาธรกรุงเทพมหานคร

พื้นที่เขตสาทรเดิมขึ้นอยู่กับอำเภอบ้านทะวาย จังหวัดพระประแดง ต่อมาอำเภอบ้านทะวายย้ายมาขึ้นกับจังหวัดพระนคร และเปลี่ยนชื่อเป็น อำเภอยานนาวาและเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครในสมัยต่อมาภายหลังพื้นที่เขตยานนาวามีความเจริญและมีประชากรหนาแน่นขึ้น พื้นที่บางแห่งอยู่ไกลจากสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครจึงได้รวมแขวงยานนาวา แขวงทุ่งวัดดอนและแขวงทุ่งมหาเมฆให้อยู่ในการดูแลของสำนักงานเขตยานนาวา สาขา 1 (แขวงยานนาวา) และ

ท้องที่ดังกล่าวได้ยกฐานะเป็น เขตสาธร ในวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตยานนาวา ตั้งเขตสาธรและเขตบางคอแหลม โดยนำชื่อคลองและถนนสาธรมาตั้งเป็นชื่อของเขตโดยอนุโลม

ต่อมาในวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2542 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนแปลงชื่อ "เขตสาธร" เป็น เขตสาทร เนื่องจากคำว่าสาธรไม่มีความหมาย ส่วนคำว่าสาทรมีความหมายว่า เอื้อเฟื้อ เอาใจใส่ และเพื่อเป็นการให้เกียรติแก่ "หลวงสาทรราชายุตก์(ยม)" ขุนนางและคหบดีในสมัยรัชกาลที่ 5ซึ่งเป็นผู้ขุดคลองอันเป็นที่มาของชื่อเขต ดังนั้นชื่อเขตสาธร คลองสาธร ถนนสาธรเหนือ ถนนสาธรใต้ และซอยย่อยของถนนสาธร จึงต้องเขียนเป็น "สาทร" ทั้งหมดสถานที่สำคัญบนถนนสายนี้ มีโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย โรงเรียน และบริษัทอื่นๆอีกมากมาย

2.1.2.ความสำคัญของการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

สาเหตุของการมีคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร พนักงานจะมีปัจจัยแวดล้อมมากมาย พนักงานจะต้องเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานในองค์กรและต้องเผชิญต่อการเลี่ยนแปลงที่จะมีเข้ามาอยู่เสมอ การทำงานในสิ่งที่ตนเองพอใจจะก่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและเกิดสุขภาพจิตใจที่ดีตามมา ผลลัพธ์ที่ได้คือผลงานที่ดีตามไปด้วย เหล่านี้จะมีปัจจัยสภาพแวดล้อมมากมายที่เป็นอุปสรรคมีความกดดันไม่ให้เราทำในสิ่งนั้น และจะส่งผลต่อหน้าที่การทำงานได้

สิ่งเหล่านี้ จะต้องเริ่มอบรมและฝึกพัฒนาให้เกิดความเคยชินแก่พนักงาน โดยได้รับพนักงานเข้ามาใหม่ พนักงานทุกคนจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการอบรมให้เรียนรู้วัฒนธรรมและธรรมเนียมในการทำงานภายในองค์กรรวมทั้งต้องปลูกฝังให้มีอุดมการณ์ไปในรูปแบบทิศทางเดียวกัน เพื่อส่งผลต่อพนักงานในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผู้มีส่วนสำคัญคือทุกคนในองค์กร ทำให้พนักงานทุกคนจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ในด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล การให้โอกาสสำหรับการพัฒนา การกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานเพื่อที่จะสามารถทำให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขร่วมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกับพนักงานทุกคนในองค์กร ได้แก่คุณภาพชีวิตในการที่ทำงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ความภาคภูมิใจในองค์กรงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร หรือไม่

2.2.แนวคิดและทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร กรุงเทพมหานครมีดังนี้

2.2.1ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้

1.ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

Cooke & Lafferty, (1989 อ้างในจารุวรรณ ประดา, 2545) คือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญในค่านิยมการทำงาน ที่จะส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ระว่างบุคลากรด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดการกล้าคิดและกล้าทำงานด้วยกันมากขึ้น และส่งผลให้พนักงานทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ และความพึงพอใจของบุคลากรที่ต้องการให้บรรลุผลวัตถุประสงค์งานที่วางไว้ และความพึงพอใจของบุคลากรที่เกิดความสำเร็จงานที่ทำทำให้มีไมตรีสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ คือ องค์กรที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในองค์กรเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความสุขในระหว่างทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ พนักงานในองค์กรมีความทุ่มเทในการทำงาน และรู้สึกว่างานมีความท้าทายในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน คือ องค์กรที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการทำงานของพนักงานในทิศทางสร้างสรรค์ โดยมุ่งให้พนักงานทำตามความคาดหวัง สิ่งสำคัญคือต้องการได้งานที่มีคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆกับตำแหน่งงานของพนักงานในองค์กร ทุกคนมีทุ่มเทการทำงานและภูมิใจในงานที่ตนองได้รับพนักงานทุกคนได้รับการฝึกพัฒนางานให้เก่งขึ้นอยู่สม่ำเสมอ รวมทั้งมีความอิสระในความคิดมากยิ่งขึ้นจุดเด่น คือ พนักงานในองค์กรจะยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำและมีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติมุ่งบุคคล คือ องค์กรที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการทำงาน โดยให้พนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรบุคคลจะมีค่าสูงสุดในองค์กร โดยให้มีลักษณะงานที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมากและเป็นกันเองทำให้พนักงานมีความภูมิใจในหน้าที่ทำงาน และมีความสุขในงานที่ตนเองทำปราศจากความทุกข์ต่อการสอนการ

นิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรจะได้รับการพัฒนาฝีมือการทำงานอยู่ตลอด จุดเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลจะมีค่าสูงสุดในองค์กร

1.4 มิติมุ่งไมตรีคือ องค์กรที่มีลักษณะให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรซึ่งกันและกัน ในองค์กรมีการเปิดเผย จริงใจเป็นกันเอง ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน และรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม จุดเด่น คือ ความความจริงใจต่อในหมู่เพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานแบบให้ความคิดใหม่ๆ สร้างค่านิยมในรูปแบบงานที่มุ่งความสำเร็จและความใส่ใจในงานที่ทำพร้อมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเน้นสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หรือรูปแบบการทำงานเป็นทีม และมีความรู้สึกว่างานมีความแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา ต่อไปก็จะขอกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพัฒนาในการเรียนรู้ จะมีการทำงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ในการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งของบุคคลที่ปรารถนาจะอยู่ในองค์การ (จารุวรรณ ประดา และยุพิน อังสุโรจน์, 2547 อ้างใน เพ็ญผกา พุ่มพวง, 2547, หน้า 47) โดยพิจารณามิติมุ่งความสำเร็จที่พนักงานทำงานแบบมีหลักการและเหตุผลมีการตั้งวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน มิติมุ่งสัจการแห่งตน จะให้ความสำคัญกับความต้องการตามที่พนักงานคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ที่มีการจัดการแบบให้พนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นศูนย์กลาง และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์มุ่งให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในองค์กรและเน้นความการยอมรับกันและกัน จริงใจต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในระหว่างทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมที่ให้เป็นแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรอยู่เสมอ พยาบาลในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับค่านิยมและพฤติกรรมลักษณะการทำงาน ช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน และองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานและความเต็มใจ สามารถพัฒนาฝีมือทำงานของพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อความเป็นไปขององค์กรทั้งความก้าวหน้า และความอยู่รอดขององค์กรล้วนมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารในองค์กรได้เรียนรู้ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อพฤติกรรมและบรรทัดฐานในองค์กร จะทำให้รู้ถึงแนวโน้มความเป็นไปขององค์กร ความก้าวหน้าขององค์กรและการพัฒนาจะช่วยให้มีการเตรียมความพร้อมในรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรและช่วยแก้ไขปัญหาภายในองค์การให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น

การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(จารุวรรณ ประดา, 2545, หน้า 61) ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989 อ้างใน จารุวรรณ ประดา, 2545, หน้า 61) และการทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรเพราะลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเปิดจะมีลักษณะพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันเน้นการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนังงานด้วนกันและองค์กร พนักงานในองค์กรมีการยอมรับความคิดและสามารถปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทางที่ดีพนักงานในองค์กรเป็นเหตุผลสำคัญในการทำให้องค์กรเกิดผลสำเร็จ และมีผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ นับว่าเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรทางบวกที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ขององค์การต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะได้ปริมาณงานสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กร เพราะเป็นให้แนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับโอกาสและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้ง ความเชื่อค่านิยม ค่านิยมร่วมกันของพนักงานในองค์กรก่อให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรมที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นที่ไปในทิศทางเดียวกันและสร้างความผูกพันกันระหว่างพนักงานด้วยกันเอง และกระตุ้นให้เกิดการผูกพันในองค์กรที่ที่ตนเองทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จารุวรรณ ประดา, 2545, หน้า 65)

ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (1997) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นๆระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์กร

Hofstede, Deal & Kennedy (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม แม้ว่าองค์กรไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็เป็นสิ่งที่ควรรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่ปฏิบัติมาร่วมกันในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่า ผู้ร่วมงานควรจะทำตัวอย่างไรหรือควรปฏิบัติอะไร

Schein (1990) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรสามารถช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์กรเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการกระทำที่ถูกต้องและถูกหลักการและสามารถแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะของการทำงานร่วมกัน

Schein (1992) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร ซึ่งจะมีผู้นำในการกำหนดและรวบรวมมาตรฐานและแบบแผนของพฤติกรรม โดยยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

Backer (1982) มีความหมาย วัฒนธรรมว่าเป็นระบบความเข้าใจร่วมกันของพนักงานในองค์กร ซึ่งทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

Pettigrew (1979) ให้ความหมาย วัฒนธรรมคือระบบที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา ประเพณีปฏิบัติ

Shills (1961) กล่าวว่า ทุกองค์กร มีขอบเขตของ ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลในองค์กร รวมทั้งกิจกรรม และพฤติกรรมในองค์กรต่างๆ โดยมีสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ การทำงานของบุคคลให้เกิดจิตสำนึก ในเป้าหมายของการทำงาน และนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร

Gordon (1999) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติความเชื่อและค่านิยมที่พนักงานในองค์กรมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2540) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า “เป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์กร ที่มาจากค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกในองค์กร”

Schein (1997) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า “เป็นรูปแบบของสมมติฐานขั้นพื้นฐานที่ใช้ร่วมกัน ที่ได้จากการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาของการปรับตัวภายนอกและการบูรณาการภายในต่อการทำงานและการพัฒนาในองค์การ และชี้นำพฤติกรรมแก่สมาชิกให้มีความพยามในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี ความเชื่อความศรัทธาร่วมกันของพนักงานในองค์กร (Moorhead & Griffin, 1995)

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่มีแบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ พฤติกรรม ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ขององค์กรจากความหมายโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่สร้างสังคมของความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งกลายมาเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกันได้

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเป็นการการกระทำตามความเชื่อหรือค่านิยมและความเข้าใจซึ่งพัฒนาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรพื้นฐานของกลุ่มบุคคลที่รวมกันเกี่ยวกับค่านิยมภายในองค์กร คือความเชื่อบรรทัดฐาน ภาษา พิธีการทางศาสนาและตำนาน รวมถึงวิธีการปฏิบัติซึ่งพัฒนาในองค์กรและเป็นแบบอย่างในการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นๆ องค์กรสององค์กรกรย่อมมรวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Sergiovanni (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่าในทุกๆ องค์กรย่อยมีหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยมีหลักเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ และยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออก ซึ่งค่านิยม ความเชื่อ ในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

Alvesson (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กรด้วย

Schein (1992) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ชั้น ตามระดับความยากง่ายในการมองเห็น (Degrees of Visibility)

1. วัฒนธรรมองค์กรชั้นนอกสุด กล่าวคือ ค่านิยมของบุคลากรที่ร่วมกันต่อสิ่งที่องค์กรได้จัดทำขึ้น (Artifacts) เช่น รูปแบบของอาคาร ตราประจำองค์กร เครื่องแต่งกายของพนักงานในองค์กร การตกแต่งสถานที่ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร เพราะเป็นวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากสัมผัสได้โดยประสาทสัมผัสจึงทำความเข้าใจเกี่ยวกันวัฒนธรรมชั้นนี้ได้ง่ายกว่าชั้นอื่น

2. วัฒนธรรมองค์กรชั้นกลาง กล่าวคือ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับ (Espoused Values) ประกอบด้วย ค่านิยมที่สมาชิกและผู้บริหารในองค์กรอ้างว่าควรปฏิบัติ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับยังไม่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง เนื่องจากค่านิยมที่ยอมรับยังไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรยึดถือปฏิบัติ จึงมองเห็นได้ค่อนข้างยาก แต่บุคลากรมีความตระหนัก เพราะเกิดขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควรและทดสอบได้ว่าเป็นวิธีที่ถูกต้อง

3. วัฒนธรรมองค์กรชั้นในสุด กล่าวคือ ข้อตกลงพื้นฐาน (Basic Assumptions)เป็นค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรได้ถือปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานาน จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า สามารถแก้ไขปัญหาองค์กรได้ ดังนั้นข้อตกลงพื้นฐานจึงมีลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นและบุคลากรไม่ตระหนักถึงการอยู่บนข้อตกลงพื้นฐาน แต่วัฒนธรรมองค์กรชั้นนี้ได้ผ่านมาเป็นระยะเวลานานและได้รับการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาองค์กรได้จึงถือได้ว่าข้อตกลงพื้นฐานเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กร

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยขอสรุปว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร คือ แนวคิด และค่านิยมที่กลุ่มบุคคลภายในองค์กรนั้น ได้ยึดถือ ปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาเป็นเวลายาวนาน จากประสบการณ์ความรู้ข้อบังคับในกฎระเบียบ และ ที่ยึดถือกันมาเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน สามารถแสดงออกในรูปแบบของการใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องเล่าสามัญสำนึกภายในแต่ละตัวบุคคล หรือเพลงประจำองค์กร จากพนักงานคนหนึ่งไปยังอีกพนักงานอีกคนมีการประพฤติปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ทำให้ทราบว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรยึดถือปฏิบัติ และกำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเมื่ออยู่ภายในองค์กร นอกจากนี้ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรยังปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม กรรณิการ์โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตสาธร กรุงเทพมหานคร

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงาน หรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขอีกด้วย และในส่วนนี้ขอนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ดังนี้คือ (1) ความหมายของสภาพแวดล้อม (2) ความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อม (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำว่า “สภาพแวดล้อม” มีค่าที่ใกล้เคียงกันในภาษาอังกฤษอยู่หลายคา เช่น Environment, Context หรือ Setting ระยะแรกมีผู้ใช้คาว่าสภาพแวดล้อมแทนคาเหล่านั้น แต่ต่อมามีผู้ใช้คาว่า

“บริบท” แทนคาว่า “Context” และ คาว่า “สภาพแวดล้อม” แทนคาว่า “Environment” ซึ่งในที่นี้คาว่า “สภาพแวดล้อม” จะใช้คาว่า “Environment” เป็นสำคัญ สาหรับคาว่า “สภาพแวดล้อม” มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

Hoy & Miskel (1991) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การและมีศักยภาพหรืออิทธิพลต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคาจากัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ 2 ทางว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของหน่วยที่วิเคราะห์ (Unit of Analysis) และส่งผลต่อองค์ประกอบภายในระบบ ในขณะเดียวกันระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมได้นอกจากนั้น การที่ขอบเขตของระบบไม่ตายตัว ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่นวัฒนธรรม ความเชื่อที่ติดตัวบุคคลเข้าไปในองค์การและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน

จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นทั้งหมดที่เกิดภายในหรืออยู่ภายนอกองค์การและมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นองค์ประกอบทางกายภาพและองค์ประกอบทางสังคมที่อยู่รอบๆ องค์การที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลในองค์กรสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นกระบวนการบริหารและการจัดการองค์กรให้เกิดคุณภาพและผลลัพธ์ที่สูงสุด ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเช่น

วนันพรณ์ ชื่นพิบูลบย์ (2552) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึงสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและผู้บริหารสามารถทำการควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมที่การทำงานและเกิดขึ้นจากรูปแบบของโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรโดยมีอิทธิพลต่อกัน

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยขอสรุปว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหมายถึงสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่งและการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มีคนใดคนหนึ่งที่สามารถควบคุมได้ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ เจ้าขอบริษัทรวมทั้งผู้ถือหุ้น พนักงานที่ทำงาน คณะกรรมการในบริษัท วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ต่างๆของบริษัท ระบบการและโครงสร้างในบริษัท ในแต่ละปัจจัยมีผลกันและกัน ผู้บริหารควรทำความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆรวมทั้งสภาพแวดล้อมของบริษัท เพื่อนำไปใช้หรือทำการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในบริษัทเหล่านั้น ให้มีความแข็งแกร่ง และลดจุดด้อยลง

2.ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

นักพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อในเบื้องต้นว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์เพราะจากการสังเกตการกระทำของพนักงานนั้นสามารถทำความเข้าใจและทำนายได้ว่า การตอบสนองระหว่างพนักงานเปลี่ยนแปลงไปเพราะสภาพแวดล้อมที่พนักงานนั้นอาศัยอยู่ สภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงอาจเป็นสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ก็มีผลผูกพันความรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย (นงลักษณ์ มีจรูญสม, 2546) และเมื่อมนุษย์

อยู่ร่วมกันเป็นสังคมย่อมต้องมีการจัดระเบียบขององค์การในสังคมเพื่อกำหนดแนวทางในการดาเนินชีวิต รวมถึงกำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การจัดสภาพแวดล้อมจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทุกหน่วยงานต่างก็ตระหนักและเห็นความสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์เพราะมนุษย์อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม จึงถือว่าสภาพแวดล้อมมีหน้าที่เร้าให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม (ทวีศิลป์ สารแสน, 2543)

ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Jones (อ้างใน พิสมัย แจ้งสุทธิวรวัฒน์, 2549)ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศและอุณหภูมิซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไปเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรกๆ

2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึงผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3. สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) มีความสำคัญมากที่สุดเพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมดเช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ที่อยู่อาศัยกฎหมายเครื่องจักรความเชื่อประเพณีและกฎเกณฑ์ต่างๆ

4. สิ่งแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่สภาพชนบท และสภาพสังคมเมือง ประเภทของสภาพแวดล้อม

เมื่อกล่าวถึงประเภทของสภาพแวดล้อมอาจพิจารณาได้หลายมิติซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของสภาพแวดล้อมไว้ดังนี้ Hoy & Miskel (1991, p. 56) แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศโครงสร้างทางการเมืองและรูปแบบปทัสถานทางกฎหมายสภาพสังคมและค่านิยมทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจและการตลาดและลักษณะทางนิเวศวิทยา

2. สภาพแวดล้อมเฉพาะ (Specific Environment) ส่วนใหญ่เป็นบุคคลและเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับใกล้ชิดและห่างออกไป เช่น ผู้ร่วมรับผลประโยชน์ได้แก่ บิดามารดา หุ้นส่วน องค์กรที่ออกกฎหมายของรัฐและรัฐบาลกลางสมาคมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรืองานทางการศึกษา นอกจากนี้สภาพแวดล้อมยังแบ่งได้ออกเป็น2 ประเภทดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ การดูแลการจัดการขององค์กรที่ต้องการสามารถควบคุมและจัดการสภาพแวดล้อมลักษณะนี้ให้เป็นไปตามแนวทางขององค์กร

1.1 โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) โครงสร้างขององค์การจะเป็นตัวกำหนดทิศทางแก่องค์การในการดำเนินกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดและเพื่อต้องการให้เข้าสู่ตลาดโลก รวมถึงเป็นการพิจารณาระดับความพร้อมขององค์การทางด้านบุคคลากร

1.2 กลยุทธ์ของกิจการ (Business Strategy) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งกลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์กร จะมีส่วนที่สำคัญที่ทำให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายของผู้รับบริการ

1.3 บุคลากรมีความสามารถของบุคลากร (Human Resource and Ability) องค์กรจะสามารถเป็นตัวเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ดีเมื่อมีพนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ และสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรทำให้ผลการทำงานที่ดีมีผลลัพธ์ที่ดีกลับคืนมา

1.4 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในการทำงาน ที่มีผลต่อในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดภายได้

1.5 องค์ประกอบอื่นๆในองค์กร ได้แก่ การบริหารงาน การทำงานในองค์กร กระบวนการผลิตในกระบวนการทรัพยากรต่างๆในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นปัจจัยภายนอกที่องค์กรไม่สามารถดำเนินการควบคุมได้หรือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกำหนดขอบเขตได้อย่างชัดเจนดังนั้น สภาพแวดล้อภายนอกขององค์กรจึงได้แก่องค์ประกอบทั้งหมดที่อยู่ภายนอกองค์การซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดขององค์กรเป็นสิ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อต้องการให้งานมีการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งสิ่งแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและก่อให้เกิดทั้งที่เป็นโอกา (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats)ต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยสามารถจัดแบ่งสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การได้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task Environment) จะเป็นสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรงในการบรรลุเป้าหมายสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่คู่แข่งขัน ผู้จำหน่าย ปัจจัยการตลาดแรงงาน ผู้ใช้สินค้าและบริการลูกค้า เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) จัดเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การในทางอ้อม (Indirectly Interactive Forces) แม้ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงแต่สภาพแวดล้อมในแต่ละด้านดังกล่าวก็จะส่งผลต่อองค์การ

2.3 สภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ (International Environment) องค์กรภายในประเทศควรติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศเพื่อจะได้หาแนวทางการดำเนินงานการตอบสนองและสามารถกำหนดเป้าหมายตลอดจนแนวทางในการดำเนินองค์การให้เหมาะสมต่อไป โดยสภาพแวดล้อมแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปและสภาพแวดล้อมเฉพาะซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมระหว่างประเทศเป็นต้น

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกผันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

โชติธัช มีเพียร (2557) ปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร ระดับกลุ่ม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร ระดับบุคคล ระดับองค์กร ส่วนสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเอกชน ในเขตสาธรกรุงเทพมหานคร

Rensis Likert ได้เคยกล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบุคคลในองค์กร “กิจกรรมทั้งปวงของธุรกิจใดๆ ก็ตามต่างก็ถูกริเริ่มและพิจารณาโดยบุคคลต่างๆที่เป็นผู้สร้างองค์การสำหรับปัจจัยอื่นๆ เช่น ตัวโรงงาน สำนักงาน เครื่องจักรสมองกลเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และสิ่งอื่นใดอีกก็ตามที่ธุรกิจสมัยใหม่มีอยู่นั้น จะไม่มีส่วนสำคัญ ในการช่วยเร่งผลผลิตได้เท่ากับความพยายาม และการที่ปรากฏออกมาจากบุคคล มนุษย์จะเป็นผู้ออกแบบหรือออกคำสั่งให้แก่เครื่องจักรเครื่องมือกำหนดจุดที่ต้องใช้เครื่องจักรสมองกล นำเอาเทคนิคการผลิตใหม่ ๆมาใช้หรือไม่ก็ทำ การจัดหาทุนและกำหนดวิธีการเงินและระเบียบการบัญชีที่จะใช้ทุกกรณีของกิจกรรมขององค์กรล้วนแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถแรงจูงใจและความมีประสิทธิผลขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับมนุษย์ (Human Organization) เป็นสำคัญ 6 อย่าง อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจาก การบริหารงานบุคคลและการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วยังมีค่าอื่นๆ อีกหลายค่าแต่ละค่าเมื่อพิจารณาโดยทั่ว ไปก็ใช้ในความหมายเช่นเดียวกันแต่ในรายละเอียดแล้วมีความหมายแตกต่างกันอยู่คา เหล่านั้นคือแรงงานสัมพันธ์อุตสาหกรรมสัมพันธ์พนักงานสัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์

ทฤษฎี Muller (1976 อ้างใน สมเดช มุงเมือง, 2544, หน้า 55) อธิบายว่าในการสร้างตัวแบบสำหรับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีวัตถุประสงค์จะตอบคำถาม 2 ประการได้แก่ ประการแรก ทำไมองค์กรจึงต้องมีทรัพยากรมนุษย์คำตอบก็คือเพื่อต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นประโยชน์สูงสุดซึ่งถือเป็นเป้าหมายพื้นฐานทุกองค์การและประการที่สองจะให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย6ประการ

1. **การให้บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา**ได้แก่

1.1การกำหนดความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นฝ่ายบริหารไว้ให้ชัดเจนในการจัดทำคำอธิบายลักษณะงาน

1.2 จัดทำระบบให้รางวัลสำหรับทรัพยากรมนุษย์

1.3 จัดทำระบบจัดสรรเงินและเวลาให้เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนา

1.4 ฝ่ายบริหารจะต้องเข้ามาสนับสนุนอย่างจริงจัง

2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายงาน

1.1 กำหนดความต้องการขององค์กรที่เกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบันที่บ่งบอกถึงการเพิ่งผลิตภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งจะต้องใช้กระบวนการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานสร้างความเข้าใจในงานให้ง่ายขึ้น

1.2การอธิบายความก้าวหน้าของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเลื่อนตำแหน่งใครไปสู่ตำแหน่งไหน

1.3 จะต้องอธิบายงานในอนาคตว่า องค์กรต้องการกำลังคนประเภทไหนจำนวนเท่าไหร่เพื่อรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3 **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล** สามารถทำได้สองทางคือ

3.1 การคัดเลือกจากคนภายในซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นการเปิดช่องทางที่ชอบธรรมให้กับพนักงานในการพัฒนาองค์กร

3.2 การคัดเลือกจากบุคคลภายนอก การคัดเลือกจำเป็นต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

4 **การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน** จะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้และนำไปสู่ขั้นตอนที่เหมาะสม

5 **การให้โอกาสสำหรับการพัฒนาจะต้องให้โอกาสแก่พนักงานที่จะพัฒนาพนักงานอันเป็นการกำหนดโครงการ** สำหรับการพัฒนาแบ่งออกเป็น4โครงการ

1.การพัฒนาระดับพื้นฐาน

2.การพัฒนาระดับเทคนิค

3.การพัฒนานาภาวะผู้นำ

4.การพัฒนาแบบเสริมหรือแบบพิเศษ

6.การกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีความหมายต่อการพัฒนาของพนักงาน

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

2. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สุนันทา มิ่งเจริญพร (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสำนักงานใหญ่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์การ ของธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ในระดับปานกลาง

เดชากร แก่นเมือง และพีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์ (2556) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงดังเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดไม่มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดหายไปและไม่มีการคาดคะเนว่าจำเป็นต้องมีบุคลากรประเภทใดมากน้อยเพียงใดในอนาคต ไม่มีการวางแผนเพิ่มการจัดหาบุคลากรใหม่ๆ สำหรับงานใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ส่วนการจัดหาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการสรรหาอยู่ 2 วิธีคือ 1.) คัดจากรายชื่อบัญชีที่ขึ้นทะเบียนได้จากการสอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด 2.) รับโอนย้ายจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นโดยไม่ได้จัดหาบุคลากรตามแผนแต่เป็นการรับโอนจากตำแหน่งว่าง ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ในหลักสูตรต่างๆ ส่วนการธำรงรักษาทรัพยากร

มนุษย์ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กรด้วยการให้โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ การให้เงินโบนัส ยกเว้นบางเทศบาลเท่านั้นที่ไม่ได้รับโบนัสเพราะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกิน 40% จึงไม่อาจให้รางวัลประจำปีแก่พนักงาน

สุพัตรา ธัญน้อม (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาโรงเรียนพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาล โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมดีมาก บุคลากรโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนลาซาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและแปรผันในทิศทางเดียวกัน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้านต่าง คือ ความยุติธรรมในค่าตอบแทนการส่งเสริมสุขภาพและสร้างความปลอดภัยให้กับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน และการพัฒนาศักยภาพตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Hackman, Suttle & Lloyd (1977) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียังส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและมีอุบัติเหตุน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ของขวัญกำลังใจตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Smith (1981) อธิบายว่า ความสุขใจความพึงพอใจการทำงานของสมาชิกในองค์กรความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่องาน รวมทั้งความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2539) อธิบายว่าเป็นรับรู้ชีวิตของตนเองซึ่งแสดงออกโดยความพึงพอใจ ความรู้สึกยินดีและการมีความสุข หรือแสดงออกโดยประสบการณ์ทางจิตใจในการเข้าถึงอุดมการณ์ของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความสำเร็จของบุคคลและ

การมีแหล่งผลประโยชน์อย่างเพียงพอ บุคคลสามารถมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้แม้จะมีความผิดปกติของโครงสร้างและการทำงานของร่างกาย

สรุปได้ว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่ทำให้เกิดความสุขใจความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานใน โดยแบ่งออก เป็น 8ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ และมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งมีโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นมีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย คือเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญในองค์การ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น และจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและพฤติกรรมขึ้น เช่น การขาดงานลดลดมีคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยว ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

3.คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงานมีความครอบคลุมและเป็นแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายอยู่ที่การลดความเครียดทางจิตใจ เพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse & Cumming (2001) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Time Management) ช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) มีความภูมิใจและรับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะพนักงานในองค์การและองค์การเอง

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553)คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคลคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

บดินทร์ ผาสุก(2553)ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2พบว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล2โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ชั้นยศ และสายงานพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสถานภาพการศึกษา และสายงาน

ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับรายได้ อายุราชการ และชั้นยศ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร(Debit Card) ประกอบด้วย วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale (อัตราภาคชั้น)
สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

3.1.1.3 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมย่อย โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale (อัตราภาคชั้น)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

3.1.1.4 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์(Debit Card) ประกอบบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน การให้โอกาสสำหรับการพัฒนา การกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale (อัตราภาคชั้น)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

3.1.1.5 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรประกอบ ประกอบด้วยผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ลักษณะการบริหารงาน ความภาคภูมิใจในองค์การ โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale (อัตราภาคชั้น)สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟ่า (Crinbach's Alpha Anaysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ.977 (ค่า ครอนบาร์คแอลฟ่า (Cronbach's Alpha Anaysis Test) ต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถ้าไม่ถึงเกณฑ์จะต้องปรับข้อคำถามใหม่) หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่5 ของเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก เขตสีลม เขตสาธร เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีพนักงานในองค์ เป็นจำนวนมาก

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรไม่จำกัดจำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +- 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตสาทร ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2558 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1.ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

2.ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนโดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน

4.นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมการทำงานและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร เขต กรุงเทพมหานครมีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (MultipleRegression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานครมีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (simple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3สมมติฐานข้อที่ 3จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาธร ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน

พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร	400	100
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านเพศปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	272	68.0
หญิง	128	32.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาธรที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีเพศชายจำนวนร้อยละ68 และรองลงมามีเพศหญิงจำนวนร้อยละ 32

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาธร ในด้านอายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาธร ในด้านอายุปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานบริษัทเอกชน

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
21-35ปี	239	59.5
36-50 ปี	118	29.8
51 ปีขึ้นไป	43	10.7
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนย่านสาทรที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 21-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.5รองลงมา ได้แก่ อายุ 36-50ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.7

4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทเอกชน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	294	73.5
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	106	26.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตสาทร ด้านระดับการศึกษาที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.5รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 26.5

4.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านประเภทตำแหน่งงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านประเภทตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของประเภทตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	87	21.7
พนักงานระดับหัวหน้า	166	41.5
พนักงานระดับจัดการ (ระดับผู้จัดการ และ ผู้ช่วยผู้จัดการ)	106	26.5
พนักงานระดับบริหาร (ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป)	41	10.3
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านประเภทตำแหน่งงานที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามพนักงานระดับหัวหน้ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5รองลงมา พนักงานจัดการคิดเป็นร้อยละ 26.5พนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 21.7พนักงานระดับบริหารคิดเป็นร้อยละ 10.3

4.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านรายได้

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านรายได้ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 20,000 บาท/เดือน	129	32.2
20,001 – 30,000 บาท/เดือน	154	38.4
30,001 – 40,000 บาท/เดือน	69	17.3
40,001 – 50,000 บาท/เดือน	37	9.3
มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	11	2.8
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า รายได้ของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5รองลงมา รายได้ 10,001 – 20,000 บาท/เดือนคิดเป็นร้อยละ 32.2รายได้ 30,001 – 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 17.3รายได้40,001 – 50,000 บาท/เดือนคิดเป็นร้อยละ9.3 รายได้มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8

4.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาธร ในด้านสภานภาพการสมรส

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านสถานภาพการสมรส ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพการสมรส ของพนักงานบริษัทเอกชน

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	277	69.3
สมรส	123	30.7
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สถานภาพการสมรส ของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทรที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.3รองลงมา สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.7

4.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 10ข้อ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

3.สิ่งแวดล้อมทางสังคม

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.บรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

5.การกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร	$\overline{X}$	**S.D.**
วัฒนธรรมองค์กร	4.30	0.327
1.ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	4.30	0.327
สิ่งแวดล้อมการทำงาน		
2.ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.39	0.455
3.ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม	4.43	0.440
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.55	0.209
4.ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา	4.34	0.299
5.ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.76	0.255

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 - 4.76 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดได้แก่ ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม ($\overline{X}$ =4.76)ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ($\overline{X}$ =4.43) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($\overline{X}$ =4.39) ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ($\overline{X}$ =4.34) ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์($\overline{X}$ = 4.30) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรนั้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมากผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตรวมทั้งวิเคราะห์เป็น รายข้อจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาศักยภาพ

5.ความภาคภูมิใจในองค์การ

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร	$\overline{X}$	**S.D.**
ด้านคุณภาพชีวิต	4.18	0.277
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.17	0.414
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.18	0.537
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.19	0.420
4. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	4.20	0.411

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตมี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง4.17-4.20เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ($\overline{X}$ =4.20) ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\overline{X}$ =4.19)ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย($\overline{X}$ =4.18) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\overline{X}$ =4.17)ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)เพื่อศึกษาว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1.ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	.187	3.808	.000*

R^2 = .035, F-Value = 14.497, n = 400, P-Value ≤0.05*

จากตารางที่ 4.10 พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานครหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของการเตรียมความพร้อม สิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน	**สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)**	**ค่า t**	**Sig (P - Value)**
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	.121	2.311	.021*
ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม	.067	1.281	.201

R^2 = .025, F-Value = 5.023, n = 400, P-Value ≤0.05*

จากตารางที่ 4.11 พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานครหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา	.109	2.176	.030*
ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม	.111	2.221	.027*

R^2 = .027, F-Value = 5.602, n = 400, P-Value ≤0.05*

จากตารางที่ 4.12 พบว่าด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

บทที่ 5
บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานครมีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาธร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีเพศ ชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68 และรองลงมามีเพศหญิงจำนวนร้อยละ 32

2. พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 21-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.5รองลงมา ได้แก่ อายุ 36-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อย10.7

3. พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.5รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 26.5

4. พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีตำแหน่งงาน พนักงานระดับหัวหน้ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา พนักงานจัดการคิดเป็นร้อยละ 26.5พนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 21.7พนักงานระดับบริหารคิดเป็นร้อยละ 10.3

5.พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้20,001 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา รายได้ 10,001 – 20,000 บาท/เดือนคิดเป็นร้อยละ 32.2 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รายได้40,001 – 50,000 บาท/เดือนคิดเป็นร้อยละ9.3 รายได้มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8

6. พนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถาม โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา ได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 30.7

7. ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรนั้น สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.30 4.41และ 4.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .327 .365 และ .209เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดได้แก่ ได้แก่ ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 4.43 4.39 4.34 และ 4.30 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .255 .440.455.299และ.327 ตามลำดับ

8. ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร นั้นสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพชีวิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.277 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.204.19 4.18 4.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .411.420.537และ .414 ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง3ข้อ ดังนี้

1.สมมติฐานข้อที่ 1: อิทธิพลของการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของการศึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรได้แก่ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1:อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร โดยด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์นั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke & Lafferty, 1989 (อ้างในจารุวรรณ ประดา, 2545) คือวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 : อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทรและไม่สอดคล้องกับแนวคิดของJones (อ้างใน พิสมัย แจ้งสุทธิวรวัฒน์, 2549) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์โดยแบ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคมผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุ

การทำงาน มีความผูกผันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสิ่งแวดล้อมทางสังคม นั้นไม่ได้ส่งผลต่อต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร เพียงแต่ทำให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตัวตามกันมา โดยอาจเกิดจากพฤติกรรม และทัศนคติ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ของแต่ละคนด้วยเช่นกัน ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร และสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของJones (อ้างในพิสมัย แจ้งสุทธิวรวัฒน์, 2549) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์โดย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไปแต่เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญใน แง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ดังที่กล่าวมาข้างต้น คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกผันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 : อิทธิพลของปัจจัยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนเขต สาทร กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร โดยด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม ด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนามีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทเอกชน เขตสาทร ในด้านบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและด้านการกำหนดการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม นั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานและสอดคล้องกับทฤษฎี Muller (1976 อ้างใน สมเดช มุงเมือง, 2544, หน้า 55) อธิบายว่าในการสร้างตัวแบบสำหรับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีวัตถุประสงค์จะตอบคำถาม 2 ประการได้แก่ประการแรก ทำไมองค์กรจึงต้องมีทรัพยากรมนุษย์คำตอบก็คือเพื่อต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นประโยชน์สูงสุดซึ่งถือเป็นเป้าหมายพื้นฐานทุกองค์การและประการที่สองจะให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย6ประการ การให้บรรยากาศองค์กร

เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานการให้โอกาสสำหรับการพัฒนา มนุษย์การกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา มิ่งเจริญพร (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การ ของธนาคารออมสำนักงานใหญ่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสินสำนกงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ เช่น พนักงานมีความกระตือรือร้นช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นทำงานร่วมกันเป็นทีมจะทำให้พนักงานเกิดความรักและความภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย แรงใจ อย่างเต็มที่ในทุก ๆ งานนำมาซึ่งผลงานที่ดีและมีคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น

2. งานวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความทันสมัยและเพียงพอทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่สะดวกสบายและทำให้สนใจในการทำงานยิ่งขึ้น

3. งานวิจัยนี้เพื่อเป็นสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์หากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กรไว้ โดยการเพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทน

4. งานวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับการทำงานที่มีความท้าทาย เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและ

ผู้ร่วมงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น และ ควรส่งเสริมและปรับกลยุทธ์องค์กรให้พนักงานและผู้บริหารมีการอบรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติ ในเรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่วัฒนธรรมองค์กร

2. พนักงานทุกคนภายในองค์กรต้องปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรอยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานประจำวันเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรและทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรระบบบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับองค์กรจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

4. ควรกำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและเสมอภาค เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

5. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงจริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

6. ควรมีการวิจัยแบบต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อให้เป็นการสำรวจปัญหาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับเป็นข้อมูลการปรับปรุงให้พนักงานมีคุณภาพที่ดีขึ้นและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556*). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การกรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จารุวรรณ ประดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โชติธัช มีเพียร. (2556). *ปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรูคอ์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

เดชากร แก่นเมือง. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทวีศิลป์ สารแสน. (2543*).ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์. (2552). *การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นงลักษณ์ มีจรูญสม (2546). *สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ของวิทยาลัยนาฏศิลปอ่างทอง ตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษาภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บดินทร์ ผาสุก(2553). *เครือข่ายสังคม(Social Networking).* สืบค้นจาก https://edupolice8.files.wordpress.com/2013/11/e0b89ae0b897e0b897e0b8b5e0b988-2.pdf.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2537). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรทิภา ซาบุตร. (2557). ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิต สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 8* (1), 171-183.

พิสมัย แจ้งสุทธิวรวัฒน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณพิมล ก้านกนก. (2555). *ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนะธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูวิชัย ชัยมณี และสำราญ กำจัดภัย. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แขนงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่ง เมืองไกสอนพรมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 3* (2), 48-55.

ยุพิน อังสุโรจน์. (2547).*แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยอดบุญ ลิ่มอรุณ. (2554). *สภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อการตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว. (2555). *อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสิต.

วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศศิธร ทิพโชติ. (2557). *จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553).*คุณภาพชีวิตในการทำงานกบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนันทา มิ่งเจริญพร. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสำนักงานใหญ่. *วารสารวิทยบริการ, 2*,157-166.

สุเนตร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุพัตรา ธัญน้อม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมเดช มุงเมือง. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพ: ผู้จัดการ.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.

อรจิรา วรรณะศิริพงษ์. (2554). *การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Backer, H. S. (1982). *Culture : A Sociological view*. New York : Yale University.

Cooke, R. A., & lafferty, J.C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth Ml : Human Synergistics.

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

Hannan, M. T. & John, F. (1977). *Obstacles to the Comparative Study of Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration, Theory, Research Practice* (4th ed.). Singapore : McGraw-Hill.

Pettigrew, P. M. (1979). On Studying Organizational Culture. *Administrative Science Quarterly, 24*, 570-581.

Robbins, S. P. (1997). *Essentials of organizational behavior* (5th ed.). New Jersey : Prentice – Hall.

Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.

Schein, E. H. (1990). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). California: Jossey – Bass.

Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). New Jossey – Bass.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาทร

.....

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ( ) หญิง ( ) ชาย
2. อายุ ( ) น้อยกว่า 21 ปี ( ) 21 – 35 ปี ( )36 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโทหรือสูงกว่า
4. ประเภทตำแหน่ง ( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ
   ( ) พนักงานระดับหัวหน้างาน
   ( ) พนักงานระดับจัดการ (ระดับผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการ)
   ( ) พนักงานระดับบริหาร (ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป)
5. รายได้ส่วนตัวต่อเดือน
   ( ) น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท/เดือน ( ) 10,001 – 20,000 บาท/เดือน
   ( ) 20,001 – 30,000 บาท/เดือน ( ) 30,001 – 40,000 บาท/เดือน
   ( ) 40,001 – 50,000 บาท/เดือน ( ) มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป/เดือน
6. สถานภาพการสมรส
   ( ) โสด
   ( ) สมรส
   ( ) หย่าร้าง/หม้าย

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมการองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายจากการให้คะแนน

ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 = เห็นด้วยมากหรือดี ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของพนักงานที่มี**ด้านวัฒนธรรมการองค์กร**	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด [5]	**มาก [4]**	**ปานกลาง [3]**	**น้อย [2]**	**น้อยที่สุด [1]**
1. ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ว่าเป็น “คนดี มีความรู้ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น” เป็นอย่างดี					
2. ท่านปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอๆ					
3. วัฒนธรรมองค์กรของท่านมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน					
4. วัฒนธรรมองค์กรของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานใน 3 – 5 ปีข้างหน้า					
5.เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร					
6. ในหน่วยงานของท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ					
7. พนักงานในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ					
8.พนักงานในหน่วยงานของท่านชอบทำงานเป็นทีม					
9. การทำงานในปัจจุบันเป็นลักษณะแบบพี่น้องช่วยเหลือกัน					
10. การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายจากการให้คะแนน

ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 = เห็นด้วยมากหรือดี ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ**สภาพแวดล้อมในการทำงาน**	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด [5]	**มาก [4]**	**ปานกลาง [3]**	**น้อย [2]**	**น้อยที่สุด [1]**
1.ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกเพื่อน ๆ ทุกคนว่า ท่านเป็นพนักงานของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
2. ท่านพอใจกับบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงานของท่าน					
3. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					
4.ปริมาณของคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอกับการใช้งานในปัจจุบัน					
5.ท่านพอใจในประสิทธิภาพของระบบคอมพิวเตอร์ปัจจุบัน					
6.อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในหน่วยงานของท่าน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร น้ำดื่ม โรงอาหาร มีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน					
7.พาหนะในการขนส่งพนักงานระหว่างอาคารหรือสถานที่ต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอ					
8.หน่วยงานของท่านมีระบบความปลอดภัย (Safety)ที่เชื่อถือได้และมั่นคง					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายจากการให้คะแนน

ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 = เห็นด้วยมากหรือดี ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ**การบริหารทรัพยากรมนุษย์**	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด [5]	**มาก [4]**	**ปานกลาง [3]**	**น้อย [2]**	**น้อยที่สุด [1]**
1.หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ					
2.ท่านได้รับการวางแผนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่					
3.ท่านได้รับการสำรวจความต้องการในการพัฒนาจากหน่วยงาน และได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง					
4.ท่านได้รับการชี้แจงเรื่องผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน					
5.หน่วยงานของท่านควรจัดให้มีการหมุนเวียนงาน					
6.หน่วยงานของท่านได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ					
7.ท่านได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคต					
8.หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานเหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนกัน					
9.ท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
10.เมื่อมีตำแหน่งว่างในหน่วยงานของท่าน การสรรหาและเลือกสรร พนักงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นสามารถทำได้					

อย่างรวดเร็วและ พนักงานที่มีศักยภาพตรงตามที่ต้องการ					
11.ท่านจะแนะนำคนรู้จักให้มาสมัครงานที่หน่วยงานท่าน					
12.หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องผู้ที่มีผลงานโดดเด่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
13. หน่วยงานของท่านมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คอยให้คำปรึกษาเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา					
14.สวัสดิการที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว					

ตอนที่ 5 แบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายจากการให้คะแนน

ระดับ 5 = **มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต**มากที่สุด ระดับ 4 = **มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตมาก**

ระดับ 3 = **มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต**ปานกลาง ระดับ 2 = **มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตน้อย**

ระดับ 1 = **มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต**น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร	**ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร**				
	มากที่สุด [5]	**มาก [4]**	**ปานกลาง [3]**	**น้อย [2]**	**น้อยที่สุด [1]**
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3.สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
4.รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและครอบครัว					
5.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
6.หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี					

7.หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัย					
8.หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
9.หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
10หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					
11.ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
12.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน					
13.หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่ อย่างสบาย					
14.หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง					
15.หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
16.ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
17.หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
18.หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
19.ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	ธรินทร์ มาลา
อีเมล์	marick_210@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวท.บ.(สัตวศาสตร์)
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2554
	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตแห่ง
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 58

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ธรินทร์ มลา อยู่บ้านเลขที่ 9 ม. 4
ซอย - ถนน มลัยหมบ ตำบล/แขวง ทุ่งกระพังใหม่
อำเภอ/เขต กำแพงแสน จังหวัด นครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73140
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560204302
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 การศึกษาตัวอย่างธรรมาภิบาล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสาธร กรุงเทพมหานคร
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