

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้วิจัย	นายณัฐวุฒิ สุวีวรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ขณะที่อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบดังกล่าวยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมได้ร้อยละ 64.30 โดยด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .428)

รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Beta = .363) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Beta = .087)

ส่วนแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.00$ ) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.86$ ) ส่วนแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.16$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.95$ ) และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.87$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.77$ )

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้, คุณภาพชีวิตการทำงาน

<b>TITLE</b>	Influence of Corporate Culture and Learning Organization Upon The Quality of Work Life of Nakhon Phanom University Personnel
<b>AUTHOR</b>	Nuttawut Suriwan
<b>ADVISOR</b>	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan
<b>DEGREE</b>	M.P.A. (Public Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2018

### ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the levels of corporate culture, learning organization, and quality of work life of Nakhon Phanom University personnel, 2) to investigate the influences of corporate culture and learning organization upon the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel, 3) to gain guidelines for developing corporate culture, learning organization, and the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel. The subjects were 400 Nakhon Phanom University personnel. The instrument employed for data collection was a questionnaire. The statistics used for analyzing the data included Percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The study revealed that the levels of corporate culture, as a whole and on each aspect, were at the high levels. The levels of learning organization, as a whole and on each aspect, were also at the high levels. Likewise, the level of the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel, as a whole and on each aspect, were at the high levels.

The investigation of the influences of corporate culture and learning organization upon the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel unveiled that as a whole and on each aspect, corporate culture and learning organization significantly correlated to the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel at .05 statistical level. In fact, 64.30 percent of the quality of

work life of Nakhon Phanom University personnel was impacted by corporate culture and learning organization factors. Of these factors, team learning had the highest impact (Beta = .428). In the meantime, the culture of the leader (Beta = .363) and the culture of role emphasis (Beta = .087) had the second and the third highest impacts on the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel.

Regarding guidelines for developing corporate culture, learning organization upon the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel, it was found that the culture of role emphasis obtained the highest average score ( $\bar{x} = 4.00$ ) while the culture of the leader gained the lowest score ( $\bar{x} = 3.86$ ). Of the learning organization, the well-rounded individual got the highest average score ( $\bar{x} = 4.16$ ) and the shared vision got the lowest average score ( $\bar{x} = 3.95$ ). About the quality of work life of Nakhon Phanom University personnel, it was suggested that the opportunity for the person to use and to develop his/her capacity was given the highest average score ( $\bar{x} = 3.87$ ) whereas the fair and adequate payment gained the lowest average score ( $\bar{x} = 3.77$ ).

Keywords: Corporate Culture, Learning Organization, and quality of work life