

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าหน่วยงาน รัฐบาล หน่วยงานเอกชน รัฐวิสาหกิจเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและรวดเร็วส่งผลให้ หลายองค์กรเกิดการตื่นตัวและหากกลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อให้อยู่รอด โดยผู้บริหารองค์กรต้องแสวงหาเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนา องค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม กับสภาวะปัจจุบันเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดแนวทางการ ขยับเคลื่อนไปตามสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ในการทำงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการส่งเสริมและการดูแลจนส่งผลให้คุณภาพ ชีวิตที่ดีก็จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทำงาน ที่ทำออกมามีคุณภาพ ดังนั้น องค์กรควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดค่านิยม ความเชื่อแบบแผนของพฤติกรรม การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสามารถทำงานให้ ประสบความสำเร็จ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิด การเรียนรู้จนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและประสิทธิภาพส่งผลให้ องค์กรมีความแข็งแกร่งและมีศักยภาพเพื่อแข่งขันกับสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (Dinox, 1994 อ้างถึงใน สุมัชฌา ปาร์คมาตย์, 2557, หน้า 1)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรยัง ทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้บุคลากรมีกฎทางสังคมมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยมที่สอดคล้องกับ

วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเรียนรู้บริบทขององค์กรและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการนำหลักการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (สัญญาสุณี เสมารักดี, 2557, หน้า 1)

ส่วนด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสังคมยุคปัจจุบันเป็นสังคมสมัยใหม่ เรียกว่า สังคมความรู้ ที่ใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการพัฒนา โดยเน้นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ (แพนศรี ศรีจันทิก, 2554, หน้า 1) การมุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง แต่การที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรในการขับเคลื่อน เพราะองค์การประกอบด้วยบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีและแข็งแกร่งก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี (ปิยะ ละมุลมอญ, 2556, หน้า 12)

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เกิดจากการหลอมรวมสถาบันการศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2548 และได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2548 ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติให้รวมสถาบันการศึกษา ดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม 2) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม
- 3) วิทยาลัยเทคนิคนครพนม 4) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม
- 5) วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม 6) วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และ 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้เป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนครพนม, 2558, หน้า 3)

มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินการศึกษาภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม ด้วยการจัดการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรปริญญาภายใต้ภารกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่ (กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนครพนม, 2558, หน้า 4) โดยมหาวิทยาลัยนครพนมมีจุดเด่น เรื่อง การจัดการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาซึ่งรองรับนักศึกษาตามเขตอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเลือกเรียนได้หลากหลายสาขาวิชา อาทิ ด้านพยาบาลศาสตร์ ครุศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การบัญชี การบริหารจัดการ ด้านการบิน และการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ โดยมีเส้นทางการเดินทางที่สะดวก อาทิ สนามบินนครพนม และสะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม-คำม่วน) โดยมีนักศึกษาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศเวียดนาม และประเทศจีนตอนใต้ได้เข้ามาศึกษาต่อมหาวิทยาลัยนครพนม (มหาวิทยาลัยนครพนม, มปป)

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เกิดจากการหลอมรวมสถาบันการศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นกฎระเบียบในการบริหารจัดการราชการทุกหน่วยงานในสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและสร้างความสำเร็จในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎเกณฑ์ ข้อบังคับให้บุคลากรมีกฎทางสังคม มีความรักความศรัทธาและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเกิดความเชื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรทำให้เกิดพฤติกรรมตามความคาดหวังและเป็นแนวทางในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งเป็นส่วนที่มองเห็นในรูปธรรมและนามธรรม โดยผ่านสัญลักษณ์และพิธีกรรมและส่วนที่อยู่ภายในซึ่งเป็นความเชื่อพื้นฐาน ค่านิยมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรได้เชื่อมโยงหน้าที่การปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล การวางแผนและใช้แผนกลยุทธ์ การคัดเลือกหาบุคลากร การกลมเกลียวทางสังคม และการพัฒนานวัตกรรม จากการบริหารวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เกิดจากการหลอมรวมองค์กรหลายแห่งเข้าด้วยกัน และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยนครพนมได้ปรับการบริหารงานให้เกิดความกะทัดรัดคล่องตัวมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กร โดยมีการทำงานเป็นทีมและเป็นมืออาชีพเน้นการสร้างและพัฒนาองค์กรทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมเกิด

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องที่สามารถบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ ที่สามารถบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เช่น มีความยุติธรรม ช่วงเวลาของการทำงาน การปกครอง การสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีมาตรฐานการดำรงชีวิตถูกต้อง สุขลักษณะ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนครพนมนั้นมีความ เป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข (วาสนา วิสัยเกษ, 2558, หน้า 50) แต่การหลอมรวม สถาบันการศึกษาในจังหวัดนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม แต่ละคณะ วิทยาลัยมี ธรรมเนียมและวัฒนธรรมของหน่วยงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดความยากลำบากในการ หลอมรวมในเบื้องต้น ซึ่งต้องใช้เวลาในการลดความแตกต่างของแต่ละหน่วยงานแต่ ละคณะ วิทยาลัยที่ตั้งอยู่ห่างไกลกันทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการบริหารจัดการ แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยได้ใช้นโยบายการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดภาระทาง ด้านงบประมาณ เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ ที่ค่อนข้างน้อย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่มีนักศึกษาจำนวนน้อยทำให้การพัฒนา มหาวิทยาลัยได้ค่อนข้างช้า มีครุภัณฑ์ทางการศึกษาค่อนข้างจำกัดและอยู่ในสภาพที่ ทรุดโทรมทำให้การเรียนการสอนด้อยประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยนครพนม, มปป)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจทำวิจัย เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อให้ฝ่ายงานที่ เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใน องค์กร

## คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

## สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
2. ทราบอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
3. ได้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. เนื้อหาการวิจัย

1.1 วัฒนธรรมองค์กรได้ประยุกต์ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน ศรีลัดดา เทพารักษ์, 2558, หน้า 11) โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่
- 2) วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานและการพัฒนาที่มีการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ
- 3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กรจะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ประยุกต์จากทฤษฎีและแนวคิดของ Senge (1990, P. 13 อ้างถึงใน สุมัทธมา ปาร์คมาตย์, 2557, หน้า 12-13) ประกอบด้วย

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
- 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

1.3 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ได้ประยุกต์ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973, pp. 12-14 อ้างถึงใน สัจสุณี เสมารักดี, 2557, หน้า 26-31) ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ
- 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,143 คน (งานกาจหน้าท่ กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม, 2559)

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,143 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากการศึกษาของ ชีรุฒิเอกะกุล (2543, หน้า 3-4) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 3.1.1 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

##### 3.1.1.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

##### 3.1.1.2 วัฒนธรรมเน้นที่งาน

##### 3.1.1.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

##### 3.1.1.4 วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

#### 3.1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

##### 3.1.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

##### 3.1.2.2 การมีแบบแผนความคิด

##### 3.1.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

##### 3.1.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม

##### 3.1.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ



3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

3.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

3.2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดและทฤษฎีของ Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน ศรีรัตนา เทพารักษ์, 2558, หน้า 11) ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท 2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน 3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Senge (1990, P. 13 อ้างถึงใน สุขุมชา ปาฐกมาตย์, 2557, หน้า 12-13) ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของ Walton (1973, pp. 12-14 อ้างถึงใน สัญสุณี เสมารักษ์ดี, 2557, หน้า 26-31) ซึ่งจะประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และค่านิยม ความเชื่อแบบแผนของพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย

- 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่
  - 2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Task Oriented Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานและการพัฒนาที่มีการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ
  - 3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) หมายถึง ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กรจะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง
  - 4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Leader Culture) หมายถึง รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำ จะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำไปปฏิบัติจริง ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ได้อย่างมีมาตรฐานและ ประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและมีศักยภาพเพื่อแข่งขันกับสถานการณ์ ปัจจุบันได้เป็นอย่างดีซึ่งมีหลักการสำคัญ จนเกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และร่วมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย
- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
  - 2) การมีแบบแผนความคิด หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
  - 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

4) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่มีคุณภาพชีวิตเกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่รับการส่งเสริมการดูแลจนส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทำให้งานที่ทำออกมามีคุณภาพ ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทน ค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ หรือมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเองกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน มีอากาศถ่ายเทสะดวก ขณะปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดแข่งขันกีฬา มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นอย่างดี

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงมีหลักเกณฑ์การพิจารณาในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าอย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

4. บุคลากร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งเป็นบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญาจ้าง

5. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม หมายถึง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่บุคลากร และสร้างค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยเน้นเรื่องการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยจัดระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจนเกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ การทำงานจนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานตรงตามเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ผลการวิเคราะห์จากผลการวิจัย เชิงปริมาณ