

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อ
คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
4. บริบทมหาวิทยาลัยนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่สัมพันธ์
กันหรือขึ้นตรงต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สถานศึกษาเป็นองค์กร
ของกระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนได้เป็น
อย่างดี ซึ่งปัจจุบันเริ่มเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง
เพื่อเป็นปัจจัยผลักดันไปสู่การพัฒนาองค์กร ต้องเข้าใจว่าทุกองค์กรไม่จำเป็นต้องมี
วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมที่เหมือนกัน ดังนั้นการลอกเลียนแบบเรื่องวัฒนธรรมองค์กร
ไม่ได้แสดงว่าจะทำให้องค์กรพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ แต่การนำ
วัฒนธรรมองค์กรมาประยุกต์ใช้ตามแนวคิดเชิงพฤติกรรมด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์
ขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับพฤติกรรมธรรมชาติขององค์กรที่
บริหารอยู่ต้องพัฒนาให้เกิดความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียม และประเพณีปฏิบัติที่มีความ
เหมาะสมลงตัวกับคุณสมบัติและลักษณะสำคัญของตนเอง จึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร
ที่ดีมีการเจริญเติบโต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแส

การเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะ รัฐบาล เอกชน รัฐวิสาหกิจ เกิดการแข่งขันกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หลายองค์กรเกิดการ ตื่นตัว และหากกลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อให้อยู่รอด และมีนักวิชาการและ นักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

Robbins (2005, P. 525 อ้างถึงใน รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์, 2557, หน้า 19) ได้กล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกของ องค์กร ทำให้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็น คุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์กร

นันทิยา น้อยจันทร์ (2550, หน้า 17) ได้กล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีองค์ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม อุดมการณ์ ความเชื่อ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ ในองค์กร

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2550, หน้า 56) วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางของ ระเบียบและแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่เกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ที่เห็นได้จาก พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่ แตกต่างกันไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกร่วมรับรู้และยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดจนเปลี่ยนเป็นความเคยชินของสมาชิก อย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในที่สุดค่านิยมหลักขององค์กรมักจะเป็นสิ่งที่ เป็นนามธรรมที่แสดงถึงคุณค่าและพลังที่ยิ่งใหญ่ เมื่อแปรเปลี่ยนเป็นวิถีปฏิบัติของสมาชิก ในองค์กร

วิไลวรรณ มีแหมม (2551, หน้า 8) วัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความ เชื่อที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วมกันเรียกรวม ๆ กันว่าเป็นคตินิยม ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะ แก้ปัญหาของกลุ่มคนเหล่านี้ อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลง

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้อง อาศัยพลังความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่ องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้น ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กร

เช่นนี้ย่อมให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกัน ตระหนักและเข้าใจตรงกัน และเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์กรมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์กร และร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกัน

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557, หน้า 11) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกที่เกิดจากสมาชิกภายในองค์กร ทำหน้าที่หล่อหลอมสมาชิกเข้าด้วยกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้สมาชิกขององค์กรรุ่นใหม่ต่อไป

นิธิพร ลิ้มประเสริฐ (2557, หน้า 16) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีปฏิบัติ แบบแผน พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อันเป็นสิ่งที่หล่อหลอมจากความคิด ความเชื่อ ทศนคติต่าง ๆ ที่พึงกระทำต่อกันมาซึ่งส่งผลต่อกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์กร มักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่องค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

ทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามความรู้สึก แบบแผนการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องได้และไม่ได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน ศรีลัดดา เทพารักษ์, 2558, หน้า 11) ได้แบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท 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

Daft (2004, pp. 367-770 อ้างถึงใน ปิยะ ละมุลมอญ, 2556, หน้า 28) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมรูปแบบนี้มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เพื่อสนองความต้องการลูกค้า โดยส่งเสริมค่านิยมองค์กร บรรทัดฐาน และความเชื่อเพื่อสนับสนุนศักยภาพขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะมีความกระตือรือร้นในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและการให้รางวัลสำหรับนวัตกรรมใหม่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเสี่ยง

2. วัฒนธรรมแบบพันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ตระหนักถึงการให้บริการลูกค้าเฉพาะที่อยู่ในองค์กร แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรแบบนี้มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

3. วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบนี้มุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรในแง่ของความรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของโดยสมาชิก มีการผูกมัดตนเองกับองค์กรสูง ค่านิยมสำคัญของวัฒนธรรมแบบนี้คือ ความเอาใจใส่สมาชิกขององค์กร สมาชิกจะมีทุกอย่างตราบเท่าที่สมาชิกยังมีผลผลิตให้กับองค์กร

4. วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบนี้มุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กรประเภทนี้จะมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนวิธีการในการทำธุรกิจ มีการสร้างสัญลักษณ์ วิธปฏิบัติ พิธีการที่สนับสนุนความร่วมมือ และประเพณีรวมทั้งการจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ ผู้ที่อยู่ในองค์กรประเภทนี้มักอยู่ในระดับล่าง ๆ แต่จะมีเสถียรภาพ มีระเบียบปฏิบัติ และมีความร่วมมือสูงในหมู่สมาชิก

Dubin (2002, P. 29) วัฒนธรรมองค์กรเป็นพลังธรรมชาติที่เป็นอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่านิยม เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแนวทางการทำงานของบุคลากร
2. เรื่องราวองค์กรที่เป็นวิธีการพื้นฐาน ซึ่งเป็นแรงเสริมที่สำคัญต่อความคิดของการบริหารระดับสูง
3. ความคิดความเชื่อ เป็นเรื่องราวที่มีลักษณะเป็นละครหรือจินตนาการที่เกี่ยวกับความเป็นมาขององค์กร
4. ระดับความมั่นคง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งพิจารณาจากทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงต่อการยอมรับนวัตกรรมและระดับความมั่นคง
5. การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร การลงทุนทรัพยากรเป็นการแสดงค่านิยมที่มีความมั่นคง
6. พิธีการและพิธีกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงจะมีการสร้างขนบธรรมเนียมประเพณี หรือพิธีการ พิธีกรรมทางศาสนา

7. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นการสร้างวัฒนธรรมความเป็นเจ้าของในองค์กร เป็นการเพิ่มความจงรักภักดี ความพยายามและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

8. ลักษณะจิตวิญญาณและลัทธิความเชื่อขององค์กร เป็นความเชื่อที่นอกเหนือจากขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาการบริหารเน้นการดูแลบุคลากรให้เกิดความสุข ซึ่งทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบมีระบบที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ ซึ่งกลายมาเป็นแบบแผนของพฤติกรรมของคนในองค์กรที่สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยในระยะแรกที่องค์กรเริ่มก่อตั้ง องค์กรมีขนาดเล็กวัฒนธรรมองค์กรจึงมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจนองค์กรมีการเจริญเติบโตและมีขนาดใหญ่ขึ้น วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะที่เหมาะสมกับหน่วยงานราชการอย่างมหาวิทยาลัย นครพนม ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดและทฤษฎีของ Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน ศรีลัดดา เทพารักษ์, 2558, หน้า 11) มาปรับใช้เป็นการรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้และนำไปใช้สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่มีนิยามตายตัว ความหมายในปัจจุบันเป็นความเข้าใจของนักวิชาการ ซึ่งอาจมีมุมมองที่แตกต่างกันไป คือ ต้องการเห็นบุคลากรทุกระดับในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนทั้งในระดับตนเอง ผู้อื่น องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตามลำดับ ซึ่งได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Nevis, DiBella & Gould (1995 อ้างถึงใน สุมัชฌา ปาร์คมาตย์, 2557, หน้า 10-11) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความสามารถของบุคลากรหรือกระบวนการทำงานภายในองค์กรที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการพึ่งพาประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นและจะคงอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปของผู้ปฏิบัติ

Luthan (1998 อ้างถึงใน พณานิษฐ์ โกศินานนท์, 2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการนำความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยการเรียนรู้ขององค์กร

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 184) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรในทุกๆระดับ มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะผลิตผลงานที่ปรารถนา เป็นองค์กรที่บุคคลขยายขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและบุคคลในองค์กรต้องการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

วสิษฐ์ พรหมบุตร (2555, หน้า 20) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลมีความตื่นตัวอยู่เสมอที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้กระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มีความต่อเนื่องแทรกเข้ากับการปฏิบัติงาน โดยการใช้การกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกทุกระดับในองค์กร การส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย และเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคลและชุมชนที่ตั้งอยู่เป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนด้านการเรียนรู้จากทั้งภายในและภายนอกให้เกิดขึ้นทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร บุคลากรมีการเรียนบทเรียนที่ผิดพลาด และประสบความสำเร็จร่วมกันอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อสร้างความคิดหรือความรู้ใหม่ ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาภายในหรืออาจเกิดจากภายนอก นอกจากนี้

ยังมีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่าย เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรมของบุคลากรในตามแนวทางที่ต้องการอย่างเหมาะสมกับเวลาเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเข้ามาช่วยในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็น การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเข้ามาช่วยในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2554, หน้า 116-118) ได้กล่าวว่า
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกองค์กรได้นำทฤษฎีนี้มาพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

1. ทักษะของพนักงาน (Personal Mastery) บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรที่มีความรอบรู้สูงจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กร การพัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นบุคคลรอบรู้ มีองค์ประกอบด้วย

1) มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล
2) มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดได้อย่างสร้างสรรค์

3) ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และการตัดสินใจ

4) มีการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก

2. การค้นพบ (Mental Models) เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงานต่อองค์กร และต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน แบบแผนทางจิตใจในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่าง ๆ มีอิทธิพลมาจากความคิดในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาทั้งในแนวตั้งแนวนอนทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจโลกในองค์กรและงานที่ทำอยู่เพียงอย่างเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดขององค์กรได้

โดยการมีรูปแบบและความคิดนั้นเป็นการค้นหาความกระจ่างชัด การจำแนกแยกแยะ ปราบกฎการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลโดยสามารถอธิบายกรอบความคิดดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวความคิดของการคิด

ที่มา : วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2554, หน้า 118)

Senge (1990, P. 13 อ้างถึงใน สมัชชมา ปาร์คมาตย์, 2557, หน้า 12-13) องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีแบบแผนความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

Pedler, Burgoynew & Boydell (1991, P. 18) ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 คุณลักษณะ ดังนี้

ตาราง 1 องค์ประกอบ 5 ด้านขององค์กรแห่งการเรียนรู้

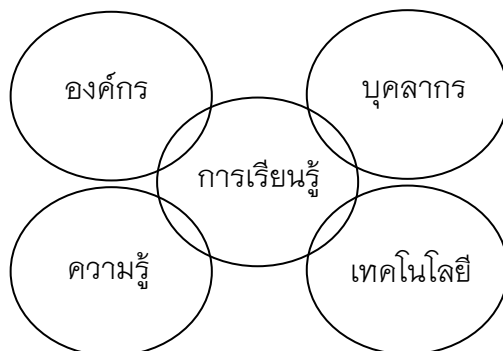
องค์ประกอบ	คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
1. กลยุทธ์	1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร 1.2 ใช้การก่อรูปนโยบายแบบมีส่วนร่วม
2. การมองภายใน	2.1 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร 2.2 การสร้างระบบการตรวจสอบและการควบคุมองค์กร 2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน 2.4 ความยืดหยุ่นในการให้รางวัล
3. การมองภายนอก	3.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 3.2 การเรียนรู้ระหว่างองค์กร
4. โอกาสการเรียนรู้	4.1 บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4.2 การพัฒนาตนเองเพื่อทุกคน
5. โครงสร้าง	5.1 การมีโครงสร้างที่จำเป็น

ที่มา : Pedler, Burgoynew & Boydell (1991, P. 18)

Marquardt (2011, pp. 21-30) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องมีการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การเรียนรู้
2. องค์กร
3. บุคลากร
4. ความรู้
5. เทคโนโลยี

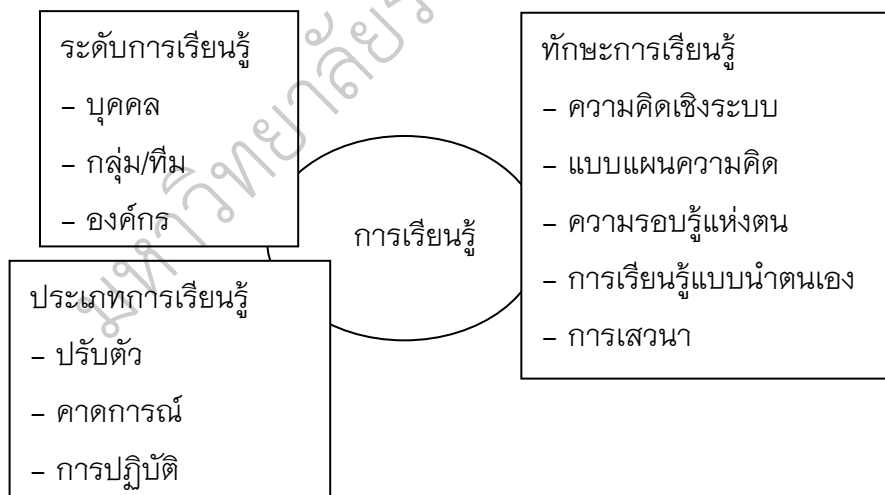
ระบบย่อยทั้ง 5 ประการนี้ ต่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ถ้าระบบย่อยอย่างใดอย่างหนึ่งอ่อนแอหรือขาดหายไป ก็จะทำให้ระบบย่อยอื่น ๆ อ่อนแอตามไปด้วย โดยมีรายละเอียดและสามารถแสดงเป็นแบบจำลองเชิงระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองระบบองค์การแห่งการเรียนรู้

ที่มา : Marquardt (2011, P. 22)

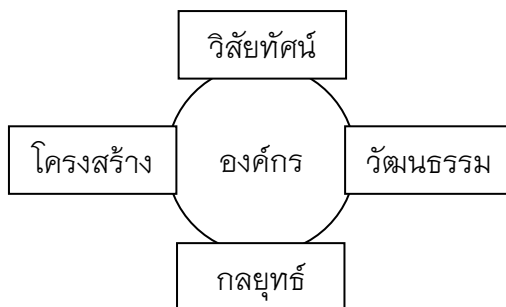
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นระบบย่อยหลักที่เป็นแกนสำคัญของ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งทั้งองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ได้แก่ 1) ระดับการเรียนรู้ 2) รูปแบบของการเรียนรู้ และ 3) ทักษะการเรียนรู้ โดยสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยของการเรียนรู้

ที่มา : Marquardt (2011, P. 23)

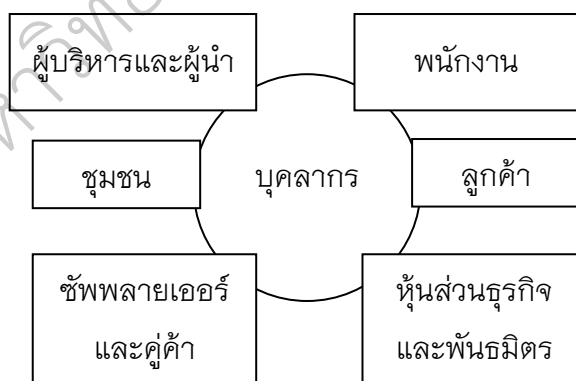
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบเพื่อให้
 เชื่อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์
 โครงสร้าง และวัฒนธรรม โดยสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยขององค์กร

ที่มา : Marquardt (2011, P. 25)

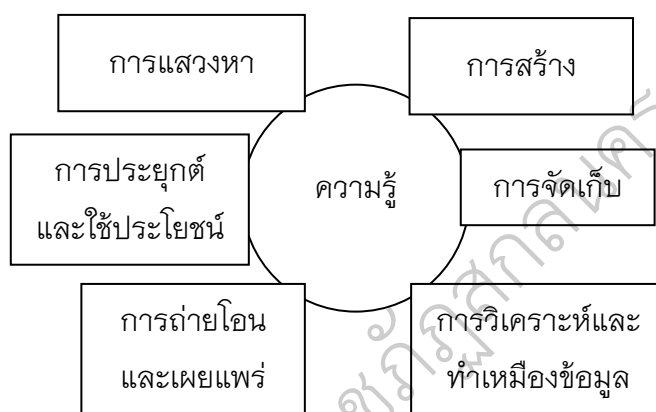
3. การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ บุคลากรในที่นี้ประกอบด้วย พนักงาน ผู้บริหารและผู้นำ ลูกค้า หุ้นส่วน
 ธุรกิจและพันธมิตร ซัพพลายเออร์และคู่ค้า และชุมชน ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างมีคุณค่ากับ
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยของบุคลากร

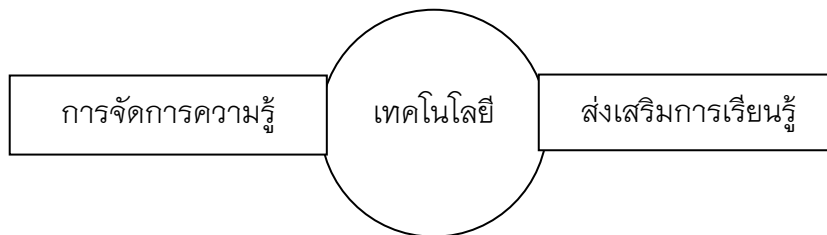
ที่มา : Marquardt (2011, P. 26)

4. การจัดการความรู้ คือ อาหารขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้ องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บ ความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ การประยุกต์และใช้ประโยชน์ และการวิเคราะห์ และทำเหมืองข้อมูล เมื่อองค์กรดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง องค์กรก็สามารถแปลงความรู้เป็นพลังแห่งองค์กรได้ต้องอาศัยการพัฒนาและการนำเอา ระบบ กลไกต่าง ๆ มาร่วมกันจัดเก็บความรู้ ส่งเสริม และกระจายความรู้ออกไป เพื่อให้ผู้ที่ ต้องการได้ใช้ประโยชน์



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยของความรู้
ที่มา : Marquardt (2011, P. 27)

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี คือ เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือ สารสนเทศแบบบูรณาการที่ใช้สนับสนุนการเข้าถึงและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงกระบวนการทางเทคนิค ระบบ และโครงสร้างเพื่อความร่วมมือ การสอน ประสานงาน และทักษะความรู้อื่น ๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญของระบบย่อยนี้ ได้แก่ เทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยี ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่ กำหนดความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว การใช้เทคโนโลยีอย่างมี ประสิทธิภาพต้องอาศัยความเข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์แห่งการเรียนรู้ การค้นคว้า และการสื่อสาร องค์กรที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มพูนศักยภาพการเรียนรู้ จึงมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่าองค์กรที่ไม่ได้นำเทคโนโลยีมาใช้



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยี

ที่มา : Marquardt (2011, P. 29)

Bennett, Kremer and O'Brien (1994 อ้างถึงใน วลีษฐ์ พรหมบุตร, 2555, หน้า 33-35) ได้กล่าวว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 12 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ สมาชิกต้องมีวิสัยทัศน์ ความคาดหวังในการเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อไปให้ถึงจุดหมาย และต้องพัฒนากลยุทธ์กว้าง ๆ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย
2. การปฏิบัติเชิงการบริหาร สมาชิกต้องตั้งคำถามว่าผู้บริหารให้นโยบายอะไร ให้ปฏิบัติอะไร เพื่อเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติการเชิงการจัดการ ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนและนิเทศการปฏิบัติงานแต่ละวันของบุคคลและคณะ ผู้บริหารต้องสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาการเรียนรู้ สามารถร่วมกันคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป
4. บรรยากาศ การทำงานจะเกิดผลดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีต่อการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์กรที่จะสร้างเจตคติและค่านิยมบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน องค์กรจะนำบรรยากาศการเปิดใจ การวางใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรไม่กลัวเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น พุดตามความคิด และอุปสรรคระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องถูกกำจัดออกไปและทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนงานให้ออกมาดีเยี่ยม
5. โครงสร้างองค์กร ควรจะมีการแลกเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานและชี้แนะด้วยตัวเอง มีการทำงานข้ามสายงาน ข้ามคณะทำงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นต้องมีการกำจัดนโยบายตามระบบราชการและกฎที่สกัดกั้นหรือขัดขวางการไหลของข้อมูล

6. การไหลของข้อมูลสารสนเทศ การเรียนรู้ขององค์กรต่าง ๆ จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลสารสนเทศ และการเผยแพร่ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานต่าง ๆ ให้ง่ายขึ้น และให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ตรงกับงานของตนเอง
7. การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน ข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงานทั้งรายบุคคลและเป็นทีมในองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรต่าง ๆ จะเจริญเติบโตได้เมื่อบุคคลและทีมงานต่างแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เมื่อเห็นข้อผิดพลาดการทำงานจะเป็นโอกาสในการเรียนรู้และไม่ตำหนิหรือกล่าวโทษกัน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
8. กระบวนการทำงาน องค์กรต้องกระตุ้นการเรียนรู้โดยผ่านระบบสารสนเทศ วิสัยทัศน์ เช่น มีการสอนหรือฝึกเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจตนเอง
9. เป้าหมายหรือข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ประเด็นสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จโดยตรง จะต้องเน้นที่ลูกค้า จะต้องทราบว่าจะไรที่เขาต้องการและจำเป็น การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการช่วยเหลือในการบริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการมีข้อมูลย้อนกลับทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
10. การฝึกอบรมหรือการศึกษา เป็นบทบาทที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การฝึกปฏิบัติเป็นทีม การศึกษาเป็นทีม การให้คำปรึกษาโดยเพื่อน เป็นต้น
11. การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาตนเอง ขณะเดียวกันก็จะส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้วย การให้อำนาจในการทำงานเป็นทีมหรือบุคคล แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดสำหรับโลกธุรกิจ และยังเป็นสิ่งจำเป็นที่จะหาวิธีเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง
12. การยอมรับหรือการให้รางวัล เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่จะสนับสนุนตัวอื่นทั้งหมด ระบบการให้รางวัลและการยอมรับจะส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้แบบรายบุคคล

สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สนับสนุนให้บุคลากร ได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ซึ่งเหมาะสมกับ หน่วยงานราชการอย่างมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งสอดคล้องกับ พจนานันท์ โกศินานนท์ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอน ตลอดจนการจัดเก็บความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ปิยะ ละมุลมอญ (2556, หน้า 44-45) ที่ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบ ย่อยที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ องค์การ บุคลากร ความรู้ และเทคโนโลยี ที่ถือว่าเป็นแกน สำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยเริ่มต้นที่ระดับ บุคคลซึ่งต้องมีทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ และมีรูปแบบหรือวิธีในการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นในขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง วัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และตัวบุคลากร ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ จะต้องได้รับอำนาจและ สร้างความสามารถไปพร้อม ๆ กัน มีการให้ข้อมูลเพื่อสะท้อนกลับ นอกจากนี้ต้องมีการ จัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อเป็นพลังสำคัญของ องค์กร ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเรียนรู้สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งต่อไป ผู้วิจัยจึง ได้นำตัวแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Senge (1990, P. 13 อ้างถึงใน สมัชฌา ปารค์มาตย์, 2557, หน้า 12-13) องค์ประกอบขององค์การแห่งการ เรียนรู้หรือที่เรียกว่า วินัย 5 ประการ มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนำไปใช้สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีแบบแผนความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

อรุณี สุมโนมหาอุตม (2542, หน้า 23-24) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการที่บุคลากรได้รับความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Guest (1979, pp. 76-87 อ้างถึงใน วาสนา วิสัยเกษ, 2558, หน้า 36)

ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นเกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

กษมา ทองชลีบ (2550, หน้า 50) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ อาทิ เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และสิ่งสำคัญที่คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยลดปัญหาการลาออกและขาดงาน และอุบัติเหตุอันน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552, หน้า 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน อาชีพในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

พิศมัย ไกรดงพลอง (2553, หน้า 18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการ

ทำงานความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มัทณี บุญประเสริฐ (2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะพบว่า มีความหมายหรือนิยามที่น่าสนใจหลายประเด็น เช่น การสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน จนถึงการปรับปรุงขบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น และเกิดระบบการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร ทั้งนี้เป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความ พึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างแรงงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบให้เกิดกำลังใจ แรงจูงใจสำหรับคนทำงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทางแคบ หมายถึง การปรับโครงสร้างองค์กรและระบบการทำงาน พนักงานควรได้รับการพิจารณาการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบและความพึงพอใจในการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุม หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตย

ในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ เราคงเคยได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงาน เพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอหรือเหตุการณ์ในบางประเทศมีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมา คือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมากมหาศาล พนักงานเองต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

ได้กล่าวไว้ว่า นักวิชาการได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันคือ การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา วิสัยเกษ (2558, หน้า 50) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ ทำของบุคคล ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ในงานที่ทำ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ และการมีเวลาในการใช้ชีวิตในการดูแลครอบครัวที่มีความสมดุลของการใช้ชีวิตครอบครัว

สรุป การที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และทุ่มเทการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องมีสิ่งเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน สภาพแวดล้อม ความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิด

ผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร

ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ได้มีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน ณิชกานต์ กัญเจียก, 2558, หน้า 15-16)

ได้กำหนดองค์ประกอบที่ใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน
5. การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม
8. ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม

Lawin (1981, pp. 47-51 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ แสงแก้ว, 2559,

หน้า 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
2. เงื่อนไขการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Cascio (1998, P. 78) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานของสหรัฐอเมริกา พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมทั้งพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ พนักงานต้องเข้าใจระหว่างกระบวนการที่จะให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อปกป้องและแก้ไขของพนักงาน ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องความปลอดภัย ฟังพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ตามต้องการของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน
2. ประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน

Walton (1973, pp. 12-14 อ้างถึงใน สัจสุณี เสมารักดี, 2557, หน้า 26-31) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

กนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550, หน้า 28-29) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน เช่น คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกของสภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับเลิกจ้าง เพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น เงินเดือนต่ำ สถานภาพการทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้รับโอกาสตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ และทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณของงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตอบสนองความต้องการทางสังคมเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงาน

ส่วนตัว เป็นต้น ก็ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างหรือไม่เท่าเทียม จะเห็นได้ว่า
การทำงานมีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

สมาลย์ รอดนางบวช (2551, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่วัดคุณภาพ
ชีวิตการทำงานที่ส่งผลให้เกิดกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน
ความหลากหลายของงาน ความมีคุณค่าของงาน ความเสี่ยงภัยในงาน
2. การบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ
3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ภาวะแปลกแยก ความขัดแย้ง
กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ สี แสง
5. รายได้ ผลตอบแทนการทำงานที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน
ค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมายในการทำงาน
6. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่
นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เพื่อจูงใจการทำงาน ได้แก่ รถรับ-ส่ง ชุดยูนิฟอร์ม อาหาร
ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต
7. ความก้าวหน้า
8. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ความปลอดภัย
ด้านกายภาพ ด้านชีวอนามัย ความปลอดภัยจากการบาดเจ็บในงาน ความปลอดภัย
ด้านกายศาสตร์
9. ความภาคภูมิใจในองค์กร

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552, หน้า 5-6)
ได้กล่าวว่า การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนไทยแบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน คือ ความพึงพอใจที่บุคคลมีต่องาน
อาชีพที่ทำในปัจจุบัน และมีความสุขจากการทำงานนั้น เช่น ความมั่นคงของงาน รายได้
จากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คือ การรับรู้ภาวะการณ์เป็นอยู่ของ
ครอบครัว เช่น มีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกัน การดูแลสมาชิกในครอบครัวที่
เจ็บป่วยหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ แบ่งเบาภาระครอบครัว อยู่พร้อมหน้ากันทั้งครอบครัว
ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

3. คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด คือ การมีอาการทางร่างกายที่บ่งบอกถึงภาวะสุขภาพร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วย และภาวะความเครียดของจิตใจ ความวิตกกังวลที่บุคคลรับรู้ขึ้นเนื่องมาจากเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ

4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความรู้สึกทางกายและจิตใจเกี่ยวกับการได้รับผลกระทบจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบริเวณใกล้บ้าน

5. คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน คือ ความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่ดีจากภาครัฐในด้านการศึกษา คมนาคม สาธารณสุข สาธารณูปโภคต่าง ๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งความพึงพอใจด้านราคาสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นต้น

สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญ ความสามารถที่ท้าทาย จนสามารถคิด วิเคราะห์และตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบงานจนได้เห็นผลงานอย่างชัดเจน ผลงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร และรับทราบกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา ลักษณะงาน คือ สิ่งส่งผลต่อภาวะจูงใจ คุณภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานต่ำของบุคลากรในองค์กร

วาสนา วิสัยเกษ (2558, หน้า 50) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพการทำงานมีองค์ประกอบใหญ่ ๆ อยู่ 2 ประการ คือ องค์ประกอบทางกาย และองค์ประกอบทางจิตใจ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทางกาย ได้แก่ มาตรฐานการดำรงชีวิตถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นต้น สำหรับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทางจิตเจนนั้น ได้แก่ ความยุติธรรม ช่วงเวลาของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างกัน เป็นต้น องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ถ้ามีอยู่ในองค์กรใด จะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการแต่ละบุคคล

องค์ประกอบที่สามารถบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เช่น มีความยุติธรรม ช่วงเวลาของการทำงาน การปกครอง การสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีมาตรฐานการดำรงชีวิตถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนครพนมนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973, pp. 12-14 อ้างถึงใน สัจญ์สุณี เสมารักษ์ดี, 2557, หน้า 26-31) มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้และนำไปใช้สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เรื่องอิทธิพลของ
วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัย
นครพนม โดยนำแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Cooke & Lafferty (1989
อ้างถึงใน ศรีรัตดา เทพารักษ์, 2558, หน้า 11) แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของ Senge (1990, P. 13 อ้างถึงใน สุมัทธมา ปาร์คมาตย์, 2557, หน้า 12-13)
และแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตของบุคลากรของ Walton (1973, pp. 12-14 อ้างถึงใน
สัญญาณี เสมามักดี, 2557, หน้า 26-31) มาใช้เป็นตัวชี้วัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ
ของวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร

บริบทมหาวิทยาลัยนครพนม

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เกิดจากการหลอมรวม
สถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548
ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2548
จึงมีผลให้มหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม”
ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2548 โดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม
วิทยาลัยเทคนิคนครพนมวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพ
ธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นนิติบุคคลและเป็น
ส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินภารกิจภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่
นำมาหลอมรวม จัดการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) หลักสูตรปริญญาภายใต้
ภาระกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษา
เดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่ (กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัย
นครพนม, 2558, หน้า 3)

หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วย 13 คณะ/วิทยาลัย ดังนี้

1. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
2. คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
4. คณะเกษตรและเทคโนโลยี
5. คณะวิทยาศาสตร์
6. คณะครุศาสตร์
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. วิทยาลัยการปิ่นนาชาติ
9. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
11. วิทยาลัยธาตุพนม
12. วิทยาลัยนาหว้า
13. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม

ปรัชญา/เอกลักษณ์/อัตลักษณ์

ปรัชญา

"พัฒนาตน ตื่นรู้ ผู้รับใช้สังคม"

เอกลักษณ์

"มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์สังคมพหุวัฒนธรรม"

อัตลักษณ์

"พัฒนาตน ตื่นรู้ ลู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี"

วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์สังคมพหุวัฒนธรรมชั้นนำแห่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 จัดหลักสูตรการสอนและพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมภายใต้บริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคมของประเทศกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

พันธกิจที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนของทุกภาคส่วน

พันธกิจที่ 3 ให้บริการวิชาการและเป็นผู้ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ในประเทศกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริม ทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อการบูรณาการการอยู่ร่วมกันในประเทศกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

พันธกิจที่ 5 การบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

1.1 ปรับปรุงหรือเปิดหลักสูตรที่สอดคล้อง โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

1.2 ส่งเสริมทักษะวิชาชีพแก่นักศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานวิชาชีพและกรอบมาตรฐาน และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ

1.3 จัดระบบการเรียนการสอนและการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับศิษย์เก่า

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนและผลักดันมหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยนวัตกรรมและประเทศไทย 4.0

2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การให้บริการทางวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม

3.1 ส่งเสริมและจัดบริการวิชาการตามความต้องการของ
ชุมชนในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

3.2 จัดบริการวิชาการแบบสาธารณะเฉพาะด้าน เช่น เปิดศูนย์
ฝึกวิชาชีพ ศูนย์ทดสอบสมรรถนะวิชาชีพ และศูนย์ทดสอบต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4.1 พัฒนากลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ

4.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพและทันสมัย

4.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารที่

ครอบคลุมทุกพันธกิจที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรทุก
ประเภทและทุกระดับ

5.1 วางแผนและบริหารอัตรากำลังและสร้างแรงจูงใจให้
เหมาะสมกับพันธกิจ

5.2 เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
บุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ

5.3 สร้างความก้าวหน้าตามสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการสื่อสารองค์กรทั้ง
ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์

6.1 พัฒนาการสื่อสารภายในเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

6.2 การสื่อสารภายนอกองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและ
สิ่งแวดล้อม

7.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่
เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน

7.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่
เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

ค่านิยมหลัก

Network ทำงานเป็นเครือข่าย

Pool พลังร่วม

Unity ความเป็นหนึ่งเดียว

NPU “บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ร่วมทำงานด้วยพลังเครือข่าย
รู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

วัฒนธรรมองค์กร

ลชรี เดชโยธิน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรม
องค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต
ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ นอกจากนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรใน
ภาพรวม ด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวทำนายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ
ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านเชื้ออาทร วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมอบอำนาจ
ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการถดถอยที่มีค่าเป็น
บวกทุกค่า มีค่าอำนาจการทำนายร้อยละ 69.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจินตนา คุ่มภัย (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง

การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา
รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรม

องค์กรเชิงประสิทธิผลมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลปานกลางบางวัฒนธรรม ได้แก่

- 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ
- 2) จัดองค์กรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
- 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมและพบว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงและปานกลางมีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุกลักษณะมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ

ประกอบด้วย

- 1) มุ่งผลสำเร็จ
- 2) มุ่งเน้นลูกค้า
- 3) สร้างนวัตกรรม
- 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ
- 5) จัดองค์กรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
- 6) ทำงานเป็นทีม
- 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 8) ลดการควบคุม
- 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ
- 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อัญชลี ปรีชายศ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า

- 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษา ความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
- องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการบริหารความรู้
- 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับดี ค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

นฤมล โพธิ์เรือง และอนิวัช แก้วจำนง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร “กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาในการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านลูกค้าสำคัญที่สุด

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงวัฒนธรรมเน้นงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปิยะ ละมุลมอญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ ด้านตัวประสานองค์กร และด้านลักษณะเด่นขององค์กรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.20

ปริณ บุญฉนวน (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์กร ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และระดับปัจจัยด้านองค์กรการเรียนรู้ของศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.374 ถึง 4.970 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์กรในภาพรวมต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายคู่เท่ากับ 0.335 ถึง 0.762 ผลการศึกษายัง พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์กรสามารถถูกอธิบายและทำนายโดย

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรสามารถถูกอธิบายและทำนาย โดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ เมื่อศึกษาร่วมกันพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรสามารถถูกอธิบายและทำนาย โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053

กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มัทณี บุญประเสริฐ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานสำหรับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.5634 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ในหัวข้อลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.558 ด้านพฤติกรรมการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.545 ด้านระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้วย

มากที่สุด อยู่ที่ด้านความพึงใจในตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ด้านระดับความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด อยู่กับการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท 2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมิติเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มิติเน้นสังคมแห่งตน และมิติเน้นให้ความสำคัญกัน ตามลำดับ 3) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน 5) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม (Y) จำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามระดับอิทธิพล ได้แก่ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร (X3) และมิติเน้นความสำเร็จ (X1) และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.8 ที่เหลืออีกร้อยละ 50.2 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

สัญญาสุณี เสมากกติ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.785) และคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.838) และพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะสร้างสรรค์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความกล้าตัดสินใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร ในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุ่มชญา ปารัตมาตย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-34 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,000-30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.204, p < 0.01$) และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงมากต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.769, p < 0.01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมาก ถึงร้อยละ 91.30 ($R^2 = 0.913$) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.268, p < 0.01$) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.675, p < 0.01$) องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.557, p < 0.01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรและ องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมาก ถึงร้อยละ 85.10 ($R^2 = 0.851$)

ชรินทร์ มาลา และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมขององค์กรใน ลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร สภาพแวดล้อมในการทำงานเฉพาะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร แต่สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน เขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อผูกฯ ชัยชาญ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และการเอื้ออำนาจ ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย รัตนคช, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงค์, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยั่งยืน การเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในการปรับปรุงงานอย่างสร้างสรรค์ การเพิ่มขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญและรอบรู้ การพัฒนาทักษะกระบวนการคิด ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างแบบแผนความคิดตามความเป็นจริง และการขับเคลื่อนภารกิจสู่วิสัยทัศน์ร่วม 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการ เรียนรู้ที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและอิสระใน การสร้างความสามารถ การจัดการความรู้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก พบว่า พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมี ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกษา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและระดับชั้นต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 2) อายุ อายุงานและระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์

กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและแรงจูงใจสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวริย์ เพชรแต่ง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.82$) การทำงานเป็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) บรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75$) ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$) และพบว่า รางวัลปลั้สถานของทิม ความขัดแย้ง ปริมาณงาน ผลตอบแทนจากงานและความผูกพันเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขได้ร้อยละ 19.00

บุรัสกร เตจ๊ะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ ไตรรักษา และกิติพงษ์ หาญเจริญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์กรอยู่ใน ระดับมาก คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ โดยการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับสูงขึ้น

เสาวรส สันป่าแก้ว (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงานในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

วัฒนธรรมองค์กร

Patterson (1988, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบปกป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะให้เกิดผลงานเฉพาะมากขึ้น ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

Poppens (2001, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขตมิดเวสต์เทิร์น (Midwestern) ของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน พบว่า อาจารย์และผู้บริหารมีการรับรู้วัฒนธรรมในวิทยาลัยสอดคล้องกับตนเอง หรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรมที่มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่า ผู้ที่เห็นวัฒนธรรมในวิทยาลัยไม่สอดคล้องกับตนเองหรือไม่เห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันกับองค์กรได้สูงกว่าตัว

แปร ด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เมื่ออายุและปีที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น พบว่า วัฒนธรรมครอบครัวได้รับความชอบมากกว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา Oney-Yazic, Arditi & Uwakweh (2006, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในบริษัทก่อสร้างของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมแบบครอบครัวที่เข้มแข็ง และมีการดำเนินงานแบบครอบครัวขยาย มีลักษณะผู้นำองค์กรที่สัมพันธ์กันกับแบบเป็นผู้สนับสนุน พี่เลี้ยงหรือพ่อแม่ เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และความเป็นเอกฉันท์ มีพนักงานที่มีระดับการผูกมัดตนเอง และจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่สูง นอกจากนี้ยัง พบว่า มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร และความสำคัญขององค์กรอยู่บนพื้นฐานการผูกมัดตนเองของพนักงานและสมาชิกองค์กร

Bulent Aydin & Adnan Ceylan (2009, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง บทบาทของวัฒนธรรมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์ จะเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ ซึ่งสรุปผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้

Ceppetelli (1995, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลวอร์มอนด์ โดยใช้กรอบแนวความคิดของ Peter M. Senge เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ประกอบด้วย บุคลากรรอบรู้ ความคิดเชิงระบบการเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดเชิงระบบ ทำการศึกษาโดยใช้ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลจากโรงพยาบาล 7 แห่ง เข้าร่วมประชุม เพื่อนำเสนอแหล่งความรู้เพื่อการศึกษาต่อเนื่อง ขั้นตอนแรกมีการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์

Kaiser (2000, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) การดำเนินงานบริหารจัดการ 5) โครงสร้างองค์กร 6) ระบบองค์กร 7) บรรยากาศการทำงาน และ 8) การจูงใจ

Owens (2001, Abstract) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงว่า องค์กรบางองค์กรที่มีผล การปฏิบัติงานต่ำจะขาดความสามารถในการรับรู้ว่าองค์กรกำลังมีปัญหาขาด ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และขาดความสามารถในการเตรียมตัวและปรับตัวให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก แต่โรงเรียนเป็นองค์กรที่ต้องตอบสนองต่อ สิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทางกายภาพของชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องพัฒนาความสามารถในการรับรู้และคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากสภาวะแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม แนวคิดในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะมีความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน การ ปรับตัวที่สอดคล้องกับสภาวะ ในอนาคตจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อสมาชิกของ องค์กรมีการปฏิบัติดังกล่าว องค์กรก็จะมี การเรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างเท่าทันไปด้วย ซึ่งนับเป็นกระบวนการของการพัฒนาองค์กรที่ให้ประสิทธิภาพสูงกระบวนการหนึ่ง

Sharman (2005, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กร แห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จากภาวะผู้นำแบบ ดั้งเดิมในประเด็นความเป็นครู เป็นผู้ฝึกสอน และความเป็นศูนย์กลางของผู้นำ สิ่งที่เป็น จุดเด่นเฉพาะ คือ ความต้องการแบบแผน ความคิดใหม่สำหรับภาวะผู้นำภายใต้องค์กร แห่งการเรียนรู้ การสำรวจ คำจำกัดความของแบบผู้นำดั้งเดิม พบว่า ปัจจัยที่ช่วยเกื้อหนุน ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถค้นหาได้เหมือนกับขั้นตอนซึ่งใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

Efraty and Sirgy (1990, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริการในเขตพื้นที่ทางใต้สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

London, et al (1997, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยแต่ละคนจะได้ออกคำถามคนละ 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจนอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คุณภาพชีวิต พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจสูงต่อการทำงานที่ทำย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจ น้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึก เรื่องของการรับรู้ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ถ้ามีความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กรในแต่ละด้านคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะอยู่ในเกณฑ์ดี คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเกิดขึ้นในทางที่ดี รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานก็จะดีขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิต คือ วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องที่สามารถบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีองค์ประกอบที่สามารถบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น มีความยุติธรรม ช่วงเวลาของการทำงาน การปกครอง การสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีมาตรฐานการดำรงชีวิตถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข