



วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาล
เมืองประจวบคีรีขันธ์
Organizational Culture or Developing Quality of Life of Personnel
in Prachuap Khiri Khan Municipality Office

ณัฐชา เอ็มโอธ
Natcha Em-oat

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Master of Public Administration Thesis in Public Administration
Phetchaburi Rajabhat University

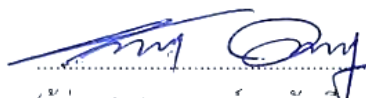
2567

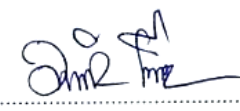
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง
 ประจวบคีรีขันธ์
ผู้วิจัย นางสาวณัฐชา เอ็มโอรุ
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปี พ.ศ. 2567

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เผือกบัวขาว)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์มยุรี วัดแก้ว)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภณัฐ ทรัพย์นาวัน)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนา กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัย นางสาวณัฐชา เอ็มโอธ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ. 2567 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 3) เสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 2) แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92, \sigma = 0.28$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90, \sigma = 0.36$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมเชิงสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.24 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน $\hat{Y}_{tot} = 1.01 + 0.38(X_2) + 0.20(X_3) + 0.17(X_5)$

3. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มี 3 แนวทาง คือ 1) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย บุคลากรภายในหน่วยงานมักให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานรวมถึงอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กรร่วมกัน และ 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากร บุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขึ้น เพื่อต่อยอดความก้าวหน้าในด้านสายงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรภายนอก และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต สำนักงานเทศบาล

Thesis Title: Organizational Culture or Developing Quality of Life of Personnel in Prachuap Khiri Khan Municipality Office **Researcher:** Miss Natcha Em-oat **Major:** Public Administration **Year:** 2024 **Advisor:** Asst.Prof.Dr.Rakkiat Hongthong

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the levels of organizational culture and the development of the quality of life of personnel in Prachuap Khiri Khan Municipality Office, 2) study the organizational culture affecting the development of the quality of life of personnel in Prachuap Khiri Khan Municipality Office, and 3) propose an organizational culture guidelines for developing the quality of life of personnel in Prachuap Khiri Khan Municipality Office. The population used in the research included 200 personnel working in Prachuap Khiri Khan Municipality Office and 15 key informants. The research tools were 1) a questionnaire 5-level rating scale with reliability level at 0.94 and 2) a semi-structured interview form. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis and content analysis.

The research results were as follows:

1. The organizational culture was overall at a high level ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.28$). The first three aspects ranked from the highest to the lowest means were as follows: clan culture (X_2), achievement culture (X_3), and personnel - focused culture (X_5). And, the opinion on quality of life of the personnel was rated at a high level ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.36$). The first three aspects ranked from the highest to the lowest means were as follows: work-life balance, social participation, and appropriate and fair compensation.

2. The organizational culture affecting the quality of life of personnel in Prachuap Khiri Khan Municipality Office with statistical significance at the 0.01 level included clan culture (X_2), achievement culture (X_3), and personnel - focused culture (X_5). It could predict or explain the variance affecting the quality of work life of personnel in Prachuap Khiri Khan Municipality Office by 55.20 percent with prediction error of 0.24. The predictive equation in the form of raw scores and standard scores was as follows: $\hat{Y}_{tot} = 1.01 + 0.38(X_2) + 0.20(X_3) + 0.17(X_5)$

3. The organizational culture that affects the development of quality of life of personnel of Prachuap Khiri Khan Municipality Office has 3 approaches: 1) Family culture, personnel within the unit always help, listen to the opinions of team members and encourage activities to build relationships among personnel, 2) Achievement-based culture, where work procedures and authority are clearly defined to achieve the organization's joint goals and missions, and 3) People-oriented culture, where personnel are very important to the organization. Therefore, the organization needs to promote further development to build on career advancement and increase the ability to compete with external organizations and cope with changes in various situations.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Life, Municipality Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะแก้ไข ตรวจสอบความถูกต้องและข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาวดี เผือกบัวขาว ประธานกรรมการสอบรองศาสตราจารย์มยุรี วัดแก้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยแนะนำแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารัณ พรหมณ์แก้ว และนางรัชนิวรรณ พรหมเล็ก ที่เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มอบให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้และกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัวที่เป็นกำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนด้วยดีตลอดมาและขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ทุกท่าน อันเป็นประโยชน์ส่งผลให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ หน่วยงานที่ให้ความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลเพื่อมาทำวิทยานิพนธ์ และทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ณัฐชา เอ็มโอฐ
มิถุนายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	33
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	55
บริบทของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	77
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology).....	79
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology).....	83
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล.....	84
4 ผลการวิจัย.....	85
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research).....	86
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์.....	88
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาล เมืองประจวบคีรีขันธ์.....	94
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์.....	100
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research).....	103
ตอนที่ 5 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	103
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
สรุปผลการวิจัย.....	114
การอภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	138
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	150
ประวัติผู้วิจัย.....	152

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	5
2.1 แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร.....	30
2.2 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	33
2.3 แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน.....	52
2.4 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีความถี่ของนักวิชาการที่มีค่ามากที่สุด 4 อันดับแรก.....	54
2.5 จำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อปท. (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2563) จำแนกตามประเภท.....	60
3.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	83
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	88
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยรวมและรายข้อ.....	89
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ.....	90
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ โดยรวม และรายข้อ.....	91
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท โดยรวมและรายข้อ.....	92
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	93
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	94
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวม และรายข้อ.....	95
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและ รายข้อ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	97
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม โดยรวมและรายข้อ.....	98
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	99
4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร.....	100
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน.....	101
4.16 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพหุคูณแบบขั้นตอน.....	101
4.17 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม (X_{tot}).....	102
4.18 สรุปสาระสำคัญจากการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์.....	109

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ Gods of Management.....	14
2.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ.....	16
2.3 แผนภูมิแสดงโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์.....	63
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	78
4.1 “CAP Model”	113

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทั้งองค์กรของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการยอมรับกันมากขึ้นว่า นอกจากกฎระเบียบขององค์กรแล้วนั้น วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งหล่อหลอมและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ คือ เป็นเหมือนแนวทางของด้านความคิด แนวทางการปฏิบัติรวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่มีการกระทำคล้ายกันต่อ ๆ กันมาซึ่งจะส่งต่อไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ภายในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรหลายประการ เช่น สร้างค่านิยมในการสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ด้านการตัดสินใจการสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กรให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการรับรู้และเข้าใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550 : 35) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหลายรูปแบบมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความเป็นมา เรื่องเล่าความเชื่อ (Belief) ค่านิยม (Value) วิสัยทัศน์องค์กร (Vision) เป้าหมายและรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (เนตร์พัญญา ยาวีราช, 2558) ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ได้ใช้ปัจจัยในการจำแนกประเภทในด้านกลยุทธ์ที่องค์กรมุ่งเน้น โดยจะพิจารณาจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรและภายในองค์กร กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมแบบยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมแบบคงที่ (Denison, 1993)

สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐ ส่วนราชการภายใต้กำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 มีภารกิจในความรับผิดชอบคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมีศักยภาพในการอำนวยความสะดวกให้บริการสาธารณะ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันจะเห็นวาท้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นมีจำนวนมากขึ้น กิจการบ้านเมืองของข้าราชการระดับต่าง ๆ บางส่วนยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการท่ามกลางสถานการณ์สังคมปัจจุบัน อีกทั้งการบริหารงานและการสื่อสารภายในองค์กร

ที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่และมีจำนวนบุคลากรจำนวนมากทั่วประเทศ การบริหารงานที่ไม่กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าที่ควร และสิทธิของบุคลากรที่ไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ในอนาคต ภายใต้บริบทของการบริหารงานภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมากมายและต่อเนื่องมาโดยตลอด ซึ่งอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความทันสมัย รวดเร็ว เทียบธรรมและโปร่งใส นำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกองค์กรต้องปรับบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับการทำงานขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมที่หลากหลายในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551 : 51) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเหมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการจัดการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและนำไปสู่การบรรลุภารกิจขององค์กร

จากการศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรสามารถบ่งบอกได้ถึงลักษณะการปฏิบัติงานของตัวบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรนั้นทำหน้าที่เหมือนเป็นบรรทัดฐานในการสร้างกฎระเบียบรวมถึงข้อบังคับต่าง ๆ ให้ตัวบุคลากรมีกฎทางสังคม มีศรัทธาและเป็นแรงจูงใจให้แต่ละตัวบุคคล ปรับเอกลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาทหน้าที่ และสร้างค่านิยมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540 : 2) เสมือนกลไกที่หล่อหลอมส่งผลตัวบุคลากรมีมิติตรงกัน สามัคคีร่วมมือร่วมใจเพื่อทำให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ทราบได้ถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เช่น 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการให้โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถเฉพาะทางของตัวบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ใช้ในประจำวันหลังเลิกงาน เนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการลงโทษ เช่น การภาคทัณฑ์ การไล่ออก (สุนทร วงศ์ไศยวรรณ, 2540 : 7-11) จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ วัฒนธรรมภายในเป็นอย่างไรและวัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้คณะผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จขององค์กรได้ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อย่างไร

3. เสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ควรเป็นลักษณะใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อเสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

สมมุติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรมาสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ได้ค้นคว้าจากนักวิชาการและนักวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้เลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่มากที่สุด 5 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว
- 1.2 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ
- 1.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท

1.5 วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร

2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรตามจากการค้นคว้าแนวความคิดของนักวิชาการและนักวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้เลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่มากที่สุด 6 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

2.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

2.3 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

2.5 การมีส่วนร่วมเชิงสังคม

2.6 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว

1.2 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย

1.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท

1.5 วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร

2. ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

2.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

2.3 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

2.5 การมีส่วนร่วมเชิงสังคม

2.6 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก 15 คน ดังนี้

ตารางที่ 1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวน : คน
ระดับผู้บริหาร : ข้าราชการประจำ	
ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์	1
รองปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์	1
ระดับผู้บริหาร : ข้าราชการการเมือง	
นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์	1
รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์	3
เลขาธิการนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์	2
ระดับหัวหน้าส่วนราชการ	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	1
ผู้อำนวยการกองคลัง	1
ผู้อำนวยการกองช่าง	1
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1
รวม	15

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 12 เดือน โดยมีรายละเอียดของข้อมูล ดังนี้

1. เดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและปรับแก้โครงร่างวิทยานิพนธ์
2. เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลด้านวรรณกรรม ข้อมูลเชิงสัมภาษณ์และปรับแก้โครงร่างวิทยานิพนธ์
3. เดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2567 ผู้วิจัยปรับแก้โครงร่างวิทยานิพนธ์และโครงร่างแบบสอบถาม (try out) และลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล
4. เดือนเมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2567 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและเตรียมรูปเล่มเพื่อเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและเตรียมความพร้อมในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์
5. เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ผู้วิจัยสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และแก้ไขวิทยานิพนธ์ทำเล่มฉบับสมบูรณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ และอุดมการณ์ที่ผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ร่วมกันยึดถือปฏิบัติและถ่ายทอดให้กับสมาชิกในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ในการแสดงออกของพฤติกรรม

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง บุคลากรภายในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์และอิสระในการตัดสินใจ การใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญเฉพาะทางของบุคลากรที่ต่างกันไป เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเครือญาติ (Clan Culture) หมายถึง บุคลากรภายในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานกับคนหมู่มากเป็นทีมส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดการพัฒนาตัวเอง กล้าสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ ๆ ดึงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) หมายถึง สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีผู้นำหรือมีกลุ่มผู้บริหารที่มีความสามารถ รวมถึงการนำนโยบาย การคิด วิเคราะห์ เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติและรู้จักวางแผนงานนำไปปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จของทีม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถ มักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) หมายถึง บุคลากรภายในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ที่มุ่งมั่นต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนแบบเป็นหนังสือ ลายลักษณ์อักษร และคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีลักษณะที่ขอบด้วยเหตุผลทางโครงสร้างขององค์กรได้ระบุไว้ชัดเจน ตามขั้นตอนของฝ่ายบริหารที่พิจารณาไว้อย่างเหมาะสม โดยมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฝึกฝน กระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานของทั้งภาครัฐและเอกชน

วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง บุคคล (Person Culture) บุคลากรภายในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถ ให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้เป็นอย่างดีและทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมดและมีอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์

บุคลากรเทศบาล หมายถึง คณะผู้บริหาร สภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มุ่งมั่นดำเนินการตามภารกิจหลัก เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนา ประกอบด้วย

1. พัฒนาองค์กรตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน
2. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้มีมาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่ดีให้แก่ประชาชน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสาธารณสุขและสุขภาพให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วม
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วม
7. ส่งเสริมและอาชีพสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า
8. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน
10. ส่งเสริม อนุรักษ์ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
11. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
12. อนุรักษ์ฟื้นฟูและสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตของบุคคลนั้นให้อยู่ในสังคมที่มีความสมบูรณ์ทั้งจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ร่างกาย และสังคม สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายในสังคมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หมายถึง (Safe and Healthy Working Condition) สภาพของสถานที่ที่ไม่ถูกละเลยและไม่เหมาะสม และไม่มีความปลอดภัยทั้งต่อร่างกายและการทำงาน จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น การควบคุมมลพิษทางเสียง การถูกรบกวนทางสายตา นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพรวมถึงจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง (Growth and Security) ผู้บริหารต้องให้ความสนใจให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาเพิ่มความรู้ในการทำงานของตนเอง ฝึกให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำ ซึ่งในอนาคตนั้นอาจจะมีการมอบหมายงานชิ้นใหม่ ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่
3. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเบื้องต้นที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น มีความเพียงพอที่จะใช้ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมยุติธรรม ต้องพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน มีความยุติธรรม เช่น ผลการดำเนินงาน ทักษะพิเศษ ความชำนาญเฉพาะทาง
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน หมายถึง (Total Life Space) บุคลากรจะต้องบริหารตารางเวลาให้สมดุล ได้แก่ การจัดตารางเวลา สายงานอาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีความเหมาะสมในด้านวิถีชีวิตการปฏิบัติงานและวิถีชีวิตประจำวันของครอบครัวได้อย่างดีเยี่ยม

5. ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำให้คำนึงถึงผลกระทบและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงร่วมกันสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสังคม ทั้งตัวบุคลากรและเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

6. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง (Development of Human Capacities) มีโอกาสในการได้ต่อยอดความรู้ การได้แสดงความสามารถของตัวบุคลากรเองในการปฏิบัติหน้าที่ตามทักษะที่มี โดยสนับสนุนการจัดอบรมให้ได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน ได้แสดงความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนี้

1. ทำให้ทราบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
2. ทำให้เข้าใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
3. ทำให้ทราบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
4. สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้หลักแนวคิด และทฤษฎี รวมถึงการศึกษาจากผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกที่สำคัญที่ผู้บริหารนั้นควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะสามารถบ่งบอกได้ถึงค่านิยม กฎทางสังคมที่มีร่วมกัน และเอกลักษณ์เฉพาะของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อองค์กรโดยตรงในอนาคตจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งสรุปได้ดังนี้

Allen (1985 : 334) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า บรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมทั้งหมดของสมาชิกภายในองค์กร ให้การยอมรับ และให้การสนับสนุนไม่ว่าพฤติกรรมนั้นจะแสดงออกหรือไม่แสดงออกมาก็ตาม

Smircich and Calas (1987 : 229 อ้างถึงใน ญัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561 : 22) ให้คำนิยามวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีที่มาจากแนวความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ วัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์กร (Culture as a Variable) และวัฒนธรรมที่เปรียบเสมือนวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ (Culture as a Root Metaphor) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์กร แต่ตัวองค์กรทั้งหมดนั้นคือวัฒนธรรมหนึ่งหรืออุปมาเปรียบเสมือนวัฒนธรรม

Sergiovanni (1988 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่าในทุก ๆ องค์กรย่อมมีหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

Denison (1990 : 2) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า ค่านิยม ความเชื่อ รวมถึงหลักพื้นฐานจากอดีตสู่ปัจจุบัน ทำหน้าที่เป็นรากฐานของระบบจัดการองค์กร การปฏิบัติพฤติกรรม การจัดการนั้น ส่งเสริมให้หลักพื้นฐานทั้งหลายยังคงดำรงอยู่ เพราะมีความหมายและอิทธิพลต่อสมาชิกภายในองค์กร เป็นตัวแทนยุทธศาสตร์ของการอยู่ร่วมกันภายในสมาชิกองค์กร

Luthan (1992 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏีวานิช, 2552 : 406) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กรค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ปรัชญาแนวปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กรที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์กรนั้น รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

Geertz (1993 : 4-5 อ้างถึงใน พินิจตา คากรฤชา, 2560 : 12) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ทั้งหมด ดังนี้

1. องค์กรรวมวิถีชีวิตของบุคคล
2. มรดกทางวัฒนธรรมที่ปัจเจกบุคคลได้รับจากกลุ่ม
3. วิถีความคิด ความรู้สึก และความเชื่อ
4. นามธรรมจากพฤติกรรม
5. ทฤษฎีหนึ่งของนักมนุษยวิทยาเกี่ยวกับประพจน์อย่างเป็นจริง
6. คลังของการเรียนรู้
7. แนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน เพื่อจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำ
8. พฤติกรรมที่ได้รับการเรียนรู้
9. กลไกที่เป็นบรรทัดฐานในการกำกับพฤติกรรม
10. กลุ่มเครื่องมือที่ใช้ปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและมนุษย์
11. ประวัติศาสตร์ เปรียบเสมือนแผนที่ตะแกรงและแม่พิมพ์

William B. Werther & Keith Davis (1993 : 602) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรสร้างขึ้นเสมือนเป็นการกรอเค้าโครงความคิดอยู่ในใจของสมาชิก ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานของบุคคล ของกลุ่ม และขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์องค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กรจนเกิดการยอมรับของสมาชิกในองค์กร

Hofstede (1997) ได้ให้คำนิยามวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกภายในองค์กรของแต่ละองค์กร รวมถึงค่านิยมร่วม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรตกทอดต่อ ๆ กันไป

Gordon (1999 : 342) หมายถึง ค่านิยม ศรัทธาความเชื่อที่อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโครงสร้างที่เป็นทางการที่รู้จักกันภายในองค์กรหรือมีพฤติกรรมที่เฉพาะกลุ่มเท่านั้น

Robbins (2001 : 192) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือน ๆ กันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคลของกลุ่มขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาพของกลุ่มความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรซึ่งมีลักษณะดังนี้ 1) เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในองค์กร บริษัท ห้างร้าน สำนักงาน ฯลฯ เป็นระบบสังคมที่มีระบบที่แน่นอน 2) เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง บุคคลอยู่ในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เป็นการสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น 3) เป็นที่รวบรวมของความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร 4) เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่ามีความสำคัญสำหรับองค์กร เป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มองไม่เห็นแต่สัมผัสได้ 5) เป็นสิ่งที่เหมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กรและบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรในระดับมหภาค

Owens (2001 : 141-142) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมขององค์กรไว้ว่า หมายถึง สมมติฐาน ค่านิยม ระบบความเชื่อ บรรทัดฐาน และวิถีทางของการคิดที่เป็นลักษณะของบุคลากรในองค์กร เป็นวิถีทางในการปฏิบัติในองค์กร

Richard L. Daft (2001 : 120-122 อ้างอิงใน นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2560 : 13) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 2 เงื่อนไข คือ 1) ระดับของเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายนอกที่ต้องการความยืดหยุ่น และ 2) ระดับเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ 4 แบบ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบ Adaptability Culture เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างค่านิยมขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร มีความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมุ่งเน้นการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนแก่ผู้ที่ได้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ ซึ่งวัฒนธรรมในลักษณะนี้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบ Achievement Culture เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารนั้นจะให้ความสำคัญกับการแข่งขันในระดับบุคคลมีความจริงจัง และเน้นค่านิยมแบบเชิงรุก เพื่อความสามารถในการแข่งขัน ริเริ่มของบุคลากรและมีความพึงพอใจในผลงานระยะยาว สมาชิกที่มีผลงานดีเยี่ยมจะได้รับค่าตอบแทนที่สูง

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบ Clan Culture เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการร่วมมือ การดูแลเอาใจใส่ เอื้ออาทร ทั้งต่อบุคลากรภายในองค์กรของตนและลูกค้า จะพยายามหลีกเลี่ยงหากเกิดความขัดแย้ง มีความคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลที่จะได้รับ เน้นความเป็นธรรมและให้ความเท่าเทียมแก่ทุกฝ่าย

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบ Bureaucratic Culture เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมภายใน ความมีระเบียบของการทำงาน ให้อยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบยึดหลักการประหยัด ประสิทธิภาพที่วัดได้เป็นรูปธรรม ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและเหตุผลการใช้ข้อมูลสถิติตัวเลขต่าง ๆ

Alvesson & Kärreman (2002 : 3) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของสัญลักษณ์ และความหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งทำให้เกิดระเบียบแบบแผนร่วมที่เกี่ยวเนื่องกับการรับรู้และส่งผลต่อ แนวคิดของสมาชิกภายในองค์กร รวมถึงวิถีทางที่ซึ่งถูกกำหนดขึ้นและแสดงออกมา

Taylor (2004 อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2551 : 278) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากการสื่อสาร โดยบุคคลในองค์กรคาดว่าจะเป็แนวทางในการทำงานอาจมาจาก พฤติกรรมการทำงานร่วมกันในทีมที่มีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ระบบการทำงาน การประเมินผล เป็นต้น

Eagar H. Schein (2004 : 82-17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของ ข้อสมมุติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีมองที่ดี วิธีคิดที่ดี และการสร้างความรู้สึที่ดีที่ถูกต้องในหมู่สมาชิก องค์กรที่ได้สั่งสมมาในอดีต จากประสบการณ์ ได้มาจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวของ องค์กรต่อภายนอก และการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใน และมีการถ่ายทอดข้อสมมุติฐาน พื้นฐานดังกล่าวสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

Cummings & Worley (2009 : 521) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดี เพียงพอที่จะนำมาสอน ให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์ จากการใช้กลยุทธ์และการออกแบบองค์กร

Charles B. Handy (2009 : 14-20) วัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นอยู่ในโครงสร้างและระบบขององค์กรซึ่งแบ่งประเภท ของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท โดยใช้สัญลักษณ์ของเทพเจ้ากรีก 4 องค์ มีบุคลิกลักษณะ นิสัยใจคอ ความสามารถและบทบาทหน้าที่ ซึ่งแตกต่างกันตามทัศนะและความเชื่อของชาวกรีกโบราณ เพื่อเป็นตัวแทนแบบแผน วัฒนธรรมขององค์กรแต่ละประเภท ดังนี้

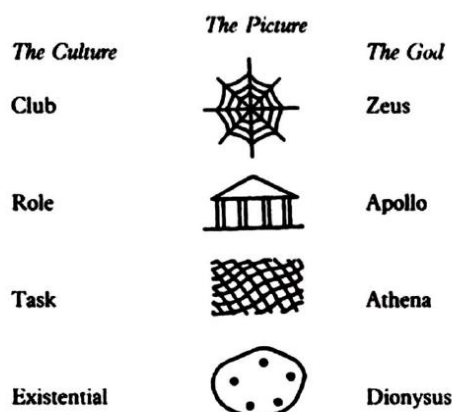
1. วัฒนธรรมสโมสรหรือวัฒนธรรมแบบ Zeus (the club culture) เป็นวัฒนธรรม ที่เน้นอำนาจ พบได้ในการธุรกิจขนาดเล็ก อำนาจในองค์กรแบบนี้ คือ การรวมศูนย์หรือเป็นศูนย์กลาง ของอำนาจ องค์กรที่มีวัฒนธรรมสโมสร มีกฎและข้อปฏิบัติเพียงเล็กน้อย และมีความเป็นระบบ ราชการน้อยมาก เนื่องจากยึดติดกับตัวบุคคลโดยเฉพาะ ผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีบารมีในองค์กรรูปภาพ สัญลักษณ์เป็นรูปไข่แมงมุม แบบแผนทางวัฒนธรรม เน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายของสัมพันธ์ภาพ ทั้งนี้ปัจเจกบุคคลจะมีลักษณะตามแบบเทพ Zeus ซึ่งเป็นตัวแทนของการปกครองตามประเพณีแบบพ่อปกครองลูก ไม่ใช่เหตุผลแต่เปี่ยมไปด้วยอำนาจ และความเมตตากรุณา มีลักษณะหุนหันใจเร็วและมีบารมีส่วนตัว ซึ่งเป็นลักษณะของผู้บริหาร ที่คล่องแคล่ว ไม่ยอมหยุดนิ่ง บริหารองค์กรโดยอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและมักอาศัยการติดต่อสื่อสาร ที่เกิดขึ้นทันที โดยไม่มีแบบแผน แต่อาศัยสัญชาตญาณเป็นส่วนใหญ่ ชอบเสี่ยง ชอบระบบญาติมิตร เพราะสามารถคิดเห็นแทนกันและไว้วางใจกันได้

2. วัฒนธรรมเน้นบทบาทหรือวัฒนธรรมแบบ Apollo (the role culture) วัฒนธรรม เน้นบทบาท พบได้ทั่วไปในองค์กรที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ซึ่งอาศัยกฎระเบียบและขั้นตอน ในการปฏิบัติจำนวนมากและองค์กรเหล่านี้จะประสานงานโดยการจัดการแบบระบบบังคับบัญชา ตามลำดับขั้นและระบบอาวุโส องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบ Apollo เน้นความสำคัญที่บทบาทหน้าที่

มากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด รูปภาพสัญลักษณ์เป็นรูปวิหารกรีก แบบแผนทางวัฒนธรรม เน้นการบริหารที่อาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์ความแน่นอน เหตุผล และการทำนายล่วงหน้าได้ ทั้งนี้ ปัจเจกบุคคลจะมีบุคลิกลักษณะตามแบบเทพ Apollo ซึ่งเป็นเทพเจ้าแห่งระเบียบแบบแผนและระบบราชการ มักยึดถือการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ความถูกต้อง และอำนาจที่องค์กรมอบหมายให้ตามบทบาทที่กำหนด ปัจเจกบุคคลในวัฒนธรรมแบบนี้ต้องการสถานภาพที่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งไม่ขึ้นกับบุคลิกภาพหรือตัวบุคคล แต่ขึ้นกับบทบาทหน้าที่และขอบเขตของงานที่จะต้องปฏิบัติ ต้องการความชัดเจน เสถียรภาพ และสัญญาถึงอนาคตที่แน่นอน

3. วัฒนธรรมแบบเน้นงานหรือวัฒนธรรมแบบ Athena (the task culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโครงการต่าง ๆ จุดเน้นสำคัญคือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด องค์กรแบบเน้นงานต้องอาศัยทีมงาน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญวัฒนธรรมขององค์กร ได้รับการปรับให้เหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการต่าง ๆ วัฒนธรรมแบบนี้จะเกิดประสิทธิภาพที่ดีที่สุดต่อเมื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ รูปภาพ สัญลักษณ์ เป็นรูปตาข่าย แบบแผนทางวัฒนธรรม เน้นการบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน เป็นวัฒนธรรมที่ลงทุนในเรื่องแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุด จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มีราคาแพง ทั้งนี้ปัจเจกบุคคลจะมีบุคลิกลักษณะตามแบบเทพ Athena ซึ่งเป็นเทพแห่งความร่วมมือและความชำนาญ มักเป็นพวกที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ตนปฏิบัติเป็นพิเศษและอาศัยความเชี่ยวชาญในหน้าที่ เป็นพื้นฐานของการมีอำนาจและการมีอิทธิพลในองค์กร ปัจเจกบุคคลแบบ Athena ชอบการร่วมมือ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดให้กับปัญหา โดยอาศัยความสามารถพิเศษ ความคิด สร้างสรรค์ และต้องการผลตอบแทนสูง

4. วัฒนธรรมแบบเน้นตัวตนหรือวัฒนธรรมแบบ Dionysus (the existential culture) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบ Dionysus มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมีชีวิตชีวาขององค์กรเน้นความมีอิสระ และการพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลในองค์กร และเน้นการสร้างผลงานที่มีความเป็นวิชาชีพ รูปภาพสัญลักษณ์เป็นรูปกลุ่มของดวงดาว แบบแผนทางวัฒนธรรม เป็นการปราศรัยติดต่อกันภายในชุมชนที่มีความเป็นวิชาชีพนิยม ความสัมพันธ์ของสมาชิกองค์กรเป็นอิสระ และไม่พึ่งพิงกันมากนัก วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นตัวตน เป็นแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรที่บริหารจัดการได้ยากที่สุด ทั้งนี้ปัจเจกบุคคลจะมีบุคลิกลักษณะตามแบบเทพ Dionysus เป็นตัวแทนของวัฒนธรรมเน้นความเป็นตัวตน มักจัดอยู่ในพวกศิลปินหรือนักวิชาชีพทั้งหลาย เช่น อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ช่างฝีมือ หรือนักวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีความเป็นอาชีพ (Professional) และมุ่งความสนใจอยู่กับการทำงานของตนให้สำเร็จจนเกิดเป็นผลงาน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีอิสระ ไม่ค่อยพึ่งพิงใคร และเป็นปัจเจกบุคคลที่บริหารจัดการยากที่สุด



ภาพที่ 2.1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ Gods of Management
ที่มา : จีรวัดฐ์ บุญวัฒนาภรณ์ (2556 : 33)

Schein (2010 : 46) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าเป็นแบบแผนคติฐานเบื้องต้น (Pattern of Basic Assumption) เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้น โดยสมาชิกองค์กรและสิ่งสัมผัสต่อกันมา จนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทั่วไป และได้มีการถ่ายทอดพฤติกรรมต่าง ๆ ไปยังสมาชิกคนอื่น ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการปรับตัวและการเป็นอยู่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและบูรณาการภายในกลุ่ม การให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง จะเน้นให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การในระดับลึกจะแสดงให้เห็นได้โดยคติฐานเบื้องต้น ซึ่งจะอยู่ในระดับลึกของการรับรู้และ เป็นความเชื่อร่วมกันของสมาชิกองค์กร เป็นสิ่งที่อยู่ในระดับจิตใต้สำนึก ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม โดยถ่ายทอดต่อไปยังคนรุ่นใหม่

Schein (2010 : 18) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของ ข้อสมมุติพื้นฐานร่วมที่สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ปัญหา อันเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอก และบูรณาการนำเข้ามาใช้งานได้ดีจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ก็จะนำไปสอน ให้แก่สมาชิกใหม่ให้รับทราบถึงแนวทางที่ถูกต้องที่จะรับรู้ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อ ปัญหาต่าง ๆ

นุตรียา จิตตารมย์ (2557 : 23) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า แนวปฏิบัติตามหลัก ขององค์กรนั้นและเป็นที่คนส่วนใหญ่ยอมรับและยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน นั่นคือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบ และแบบแผน

อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557 : 26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ เอกลักษณ์ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรภายในองค์กรที่มีร่วมกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นที่ยึดถือ และปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยการถ่ายทอดพฤติกรรมเหล่านั้นให้สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์กร

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558 : 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์การ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ แบบแผน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างที่เราทราบกันดีว่าการที่องค์กรจะเดินไปสู่เป้าหมายได้นั้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยในส่วนของ

วัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวช่วยในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

พินิจดา คากรฤชา (2560 : 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรที่ปฏิบัติร่วมกันมา และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในองค์กรหล่อหลอมให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560 : 106) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เป็นระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสาร ช่วยทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ พนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กรของตนเอง พร้อมที่จะแสดงตนว่าตนเองเป็นพนักงานขององค์กร เมื่อมีใครมาว่าองค์กรในทางเสียหาย พนักงานมีการทำงานเป็นทีม พนักงานมีพฤติกรรมที่ขอบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา พนักงานมีความพอใจระบบการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งโดยองค์การพิจารณาจากความสามารถ มิใช่จากความสนิทสนม จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีความตั้งใจอย่างถูกต้องและยุติธรรม นอกจากนี้องค์กรมีการสั่งการเป็นลำดับจากบนลงล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถสื่อสารกันได้ชัดเจนและอย่างมีประสิทธิภาพการสื่อสารของแต่ละหน่วยงานผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสามารถอธิบายและชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ ได้ ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรมีส่วนช่วยให้ง่ายต่อการทำงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร และภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปณิดดา ยิ้มประเสริฐ (2561 : 9) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นโดยสมาชิกภายในองค์กรที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดค่านิยมหลักร่วมกัน ส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติที่เข้าใจร่วมกัน ยอมรับกฎกติกาที่เป็นทางการ เป็นธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไปในลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีผู้บริการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมภายในองค์กรให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม

รัตติกรณ จงวิศาล (2561) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเหมือนตัวกำหนดรูปแบบของวิถีการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ค่านิยม (Values) ที่ยึดถือร่วมกัน บรรทัดฐาน (Norm) และขนบธรรมเนียมประเพณี (Tradition) เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่มีอยู่ร่วมกันภายในสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันตั้งแต่ระดับตัวบุคลากรไปจนถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์กรในด้านพฤติกรรมและการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Richard L. Daft (2008) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร (Type of Corporate Culture) 4 ประเภท แบ่งออกตามมิติของการเน้น คือ เน้นมิติของความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการมี

เสถียรภาพ (Stability) และเน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (Internal Focus) กับการมุ่งเน้นไปสู่ภายนอก (External Focus) โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ โดยแต่ละแบบมีรายละเอียด (ณัฏฐพันธ์ เชนันท์, 2551 : 258-261) ดังนี้

ความยืดหยุ่น การมีเสถียรภาพ	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)	วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)
	วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)
	การเน้นภายใน	การเน้นภายนอก

ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ
ที่มา : ณัฏฐพันธ์ เชนันท์ (2551 : 250)

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ให้กับองค์กร ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานจะได้รับอิสระในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ทันที เมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ด้วยการกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล รวมทั้งผลตอบแทนแก่ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

- 1.1 ความริเริ่ม
- 1.2 การทดลอง
- 1.3 ความกล้าเสี่ยง
- 1.4 ความอิสระ
- 1.5 ความสามารถตอบสนองรวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร และผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรที่มุ่งให้บริการแก่ลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแต่อย่างใด จึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่า

จะบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งการมุ่งการเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็就会被ไล่ออกจากงาน

2.1 มุ่งการแข่งขัน

2.2 ความสมบูรณ์แบบ

2.3 ปฏิบัติเชิงรุก

2.4 ความเฉลียวฉลาด

2.5 ความริเริ่มส่วนบุคคล

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย เป็นวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วมในการอยู่ร่วมกันกับคนหมู่มาก มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนกันเรื่องกรอบแนวคิดใหม่ ให้เกิดการพัฒนา ด้านทักษะบางอย่าง เป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสนใจสมาชิกภายในองค์กรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกัน เอื้อเฟื้อต่อกันเปรียบเสมือนครอบครัวให้ความสนใจทั้งสมาชิกและผู้มาขอรับบริการ ซึ่งจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจต่อกัน กระทบกระเทือนต่อสภาพจิตใจของกันและกัน ซึ่งผู้บริหารจะประคองสถานการณ์ไว้ไม่ให้คนใดคนหนึ่งรู้สึกแตกต่างและไม่เท่าเทียม และให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย

3.1 ความร่วมมือ

3.2 ความเอื้ออาทร

3.3 รักษาข้อตกลง

3.4 คามเป็นธรรม

3.5 ความเสมอภาคทางสังคม

4. วัฒนธรรมแบบราชการ มุ่งเน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กร เป็นสำคัญ เป็นวัฒนธรรมให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องการการยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด โดยความสำเร็จขององค์กร จะเกิดความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

4.1 ความประหยัด

4.2 ความเป็นทางการ

4.3 ความสมเหตุผล

4.4 ความเป็นระเบียบ

4.5 ความเคารพเชื่อฟัง

Handy (1981 : 40) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่าวัฒนธรรมสื่อถึงวิธีการหรือบรรทัดฐานดังมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นอำนาจ ซึ่งมีแหล่งศูนย์กลางเป็นที่ควบคุมอำนาจ โดยอาศัยหลักกฎเกณฑ์หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานน้อยและบรรยากาศในองค์กรก็เต็มไปด้วยการแข่งขันกัน เน้นการใช้อำนาจและการแบ่งพวกพ้องเล่นการเมืองภายในองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นบทบาท การปฏิบัติงานจะถูกควบคุม โดยขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งบทบาทสำคัญหรือคำบรรยายลักษณะงานมากกว่าที่จะควบคุมโดยบุคลากร ที่ทำงาน ซึ่งอำนาจเป็นสิ่งที่ได้มาจากตำแหน่งไม่ใช่จากตัวบุคลากร

3. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นเป้าหมาย คือ การนำบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาและให้พวกเขา ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งอิทธิพลในการโน้มน้าวจะขึ้นอยู่กับอำนาจที่ได้มาจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง นั้น ๆ มากกว่าอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจของตัวบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรจะสามารถ ปรับเปลี่ยนได้และการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญ

4. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นบุคลากร ให้แต่ละคนเป็นจุดศูนย์กลางขององค์กร เพื่อการตอบสนองความต้องการและการให้ความช่วยเหลือคนที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกันเท่านั้น

Martin & Meyerson (1988 : 93-125) พบว่า องค์กรสมัยใหม่มักมีวัฒนธรรมองค์กรปรากฏ ในหลายลักษณะดังต่อไปนี้ควบคู่กัน 1) มีวัฒนธรรมหลักขององค์กร (Integration Perspective) กล่าวคือ สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่หรือบุคลากรเกือบทุกคน มีความคิดเห็นที่ตรงกันในเรื่องบางเรื่อง 2) มีวัฒนธรรม ย่อย ๆ หลายวัฒนธรรม (Differentiation Perspective) กล่าวคือ สมาชิกภายในองค์กรมีค่านิยมความเชื่อ ส่วนใหญ่ต่างกัน 3) ไม่ปรากฏวัฒนธรรมองค์กรอย่างเด่นชัด (Ambiguity Perspective) นั่นคือ สมาชิก องค์กร มีค่านิยม ความเชื่อตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง และไม่ชัดเจนบ้างจนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผน ที่แน่นอนได้ ถ้าจะมีความเห็นพ้องต้องกันก็คงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในบางสถานการณ์เท่านั้น

Cooke & Lafferty (1989 : 29-90 อ้างถึงใน ญัตติฐานา โคทังคะ, 2561 : 27) ได้อธิบาย ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ด้านพฤติกรรมและการแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรนั้น นำมาจากแนวคิดการดำเนินชีวิตร่วมกับ ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจ รวมทั้งทฤษฎีผู้นำจากแนวคิด ทั้งหมดประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อและ แนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นบรรทัดฐาน โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญกับ ค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการสำเร็จ ต้องการ ไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันมีลักษณะของ การปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติที่มุ่งเน้นความสำเร็จ คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ มีการนำเรื่องหลักการเหตุผล ระเบียบ กฎเกณฑ์ เข้ามาใช้เป็นตัวช่วยกำหนด การวางแผนงาน ประกอบการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร มีความสามัคคีกับการปฏิบัติงาน รู้สีกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย

1.2 มิติที่มุ่งเน้นสัจการแห่งตน คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออก เชิงสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรภายในองค์กร เริ่มจากตัวบุคลากรเองมีความกระตือรือร้น และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ของตนเองได้อย่างดี รวมถึงการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน มีการฟังพาดำคัยกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรร่วมกัน

1.3 มิติที่มุ่งเน้นบุคลากรและพฤติกรรม คือ บุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่างอาจต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อวิเคราะห์ริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขึ้น เพื่อต่อยอดความก้าวหน้าในด้านสายงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรภายนอก และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

1.4 มิติที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ องค์กรจะเน้นลักษณะของการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีอบอุ่น เชื่อใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการให้การยอมรับและเคารพการตัดสินใจของตัวบุคลากร การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมสนทนากันเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนก และระหว่างตัวบุคลากร ตั้งแต่ระดับต่ำไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ให้สามารถสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับ ได้อย่างเป็นมิตร

2. ลักษณะของการตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/defensive Styles) หมายถึง การแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของบุคลากร และผู้นำที่มุ่งเน้นให้บุคลากรคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบ แบบแผน สามารถนำพาให้ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

2.1 มิติที่เน้นการเห็นด้วย คือ ลักษณะของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกถึงการให้การยอมรับกันและกัน การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสามารถเชื่อมโยงให้เกิดแนวความคิดที่มีลักษณะของความคล้อยตามกับบุคคลส่วนใหญ่ รวมถึงการเคารพความคิดเห็นของฝั่งตรงข้าม เช่น การมองเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

2.2 มิติที่เน้นกฎระเบียบ คือ องค์กรมีค่านิยมของพฤติกรรมที่ยึดกฎระเบียบเป็นหลัก ชัดเจนในการควบคุม ดูแลบุคลากรภายในองค์กร ให้ได้รับความเท่าเทียม ทั้งทางด้านการให้รางวัลและการใช้บทลงโทษ ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

2.3 มิติที่มุ่งเน้นการพึ่งพา คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงสายผู้บังคับบัญชา ศูนย์รวมการบริการจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นและทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะของงานที่ดูท้าทาย แต่ยังไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการทำงานของตนเองและองค์กร มักจะมุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

2.4 มิติที่มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยง คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด แต่เมื่องานประสบผลสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน ส่งผลให้บุคลากรหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่องานและหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและถูกตำหนิ ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกผิดหวังเมื่อกระทำผิดพลาด และเลือกที่จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความผิดต่าง ๆ ไปให้ผู้ร่วมงาน

3. ลักษณะของการตั้งรับและการก้าวร้าว (Aggressive/defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ลักษณะผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นความต้องการ ด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นอำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น ให้เกิด การต่อต้านแบ่งออกเป็น 4 มิติ

3.1 มิติที่เน้นการเห็นตรงกันข้าม คือ ค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง กับบุคลากร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ขาดการวางแผนล่วงหน้า รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เสมอ บุคลากรจะแสดงออกถึงความขัดแย้งในลักษณะ สงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และการแสดงอาการตำหนิติเตียนและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่อต้าน ความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ

3.2 มิติที่เน้นอำนาจ คือ ค่านิยมการบริหารที่เน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละ บุคคลต่อตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์กร เช่น การเลื่อนขั้นยศ เลื่อนตำแหน่งได้ควบคุม บุคลากรที่มีหน้าที่มีระดับต่ำกว่าทุกคน มีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการอำนาจ เพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ชอบเป็นผู้นิเทศ และสอนเพื่อนร่วมงาน

3.3 มิติที่เน้นการแข่งขัน คือ ค่านิยมการแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ บุคลากรที่มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแข่งขันกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อแบ่งระดับในที่ทำงานและการวัดผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้มี ความน่าเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จได้

3.4 มิติที่เน้นความสมบูรณ์แบบ คือ ลักษณะขององค์กรที่ยึดมั่นในความเป็นเจ้าระเบียบ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ระบบการปฏิบัติงานละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานขององค์กร จำนวนน้อยและใช้ระยะเวลาดำเนินการค่อนข้างนาน รวมไปถึงกลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหาเพราะมีลำดับ ขั้นตอนที่ค่อนข้างซับซ้อน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เพื่อเน้นการทำงานที่มีระเบียบอย่างละเอียด

Harrison (1993 : 16) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าลักษณะของวัฒนธรรม องค์กรนั้นมี 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ผู้บริหารบทบาทฐานอำนาจที่โดดเด่นชัดเจน การคิดวิเคราะห์ สั่งการมีความเฉียบขาดและ เป็นที่ยอมรับของเหล่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารว่าจะสามารถกำกับ ดูแลบริหารจัดการภายในองค์กรได้ ซึ่งภายในตัวองค์กรเองจะต้องมีความสามัคคีไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียม โดยไม่เอื้อประโยชน์ต่อส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นบทบาท (Role Orientation Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น ให้ความสำคัญมุ่งมั่นในหน้าที่ที่บุคลากรใดได้รับมอบหมาย การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ โดยยึดหลักเกณฑ์ตามระเบียบแบบแผน ลักษณะนี้มักจะเกิด ในระบบราชการเป็นส่วนใหญ่ เรียงความสำคัญและระดับขั้นตอนตามอำนาจ อาจมีการเปลี่ยนแปลง แบบเชิงข้ามมากเท่ากับความสามารถของบุคลากร

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงาน (Task Orientation Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องงานเป็นหลัก ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานแบบเป็นระบบมีกลไก

การทำงาน เช่น การประเมินผลของโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลขององค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคน (People Orientation Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะมีความผูกพัน มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน มุ่งเน้นการให้บริการของสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก มีการแบ่งอำนาจกันภายในองค์กร มีการมอบหมายอำนาจโดยจะพิจารณาเฉพาะรายตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ขีดความสามารถในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์

Handy (1993 : 183-190) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมมุ่งเน้นอำนาจ (Power Culture) มักพบในองค์กรเล็ก ๆ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่บุคลากรโดยผู้มีอำนาจมากที่สุด จะรวบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง แล้วกระจายอำนาจออกไป ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมรูปแบบนี้จึงเป็นลักษณะใยแมงมุม

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่มีกฎระเบียบและกระบวนการที่แน่นอนเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ภายใต้บทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่โดยผ่านสายงานการบังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมรูปแบบ ตำแหน่ง บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้นการดำเนินงานใด ๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดจึงไม่เป็นที่ต้องการ

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นงาน (Task Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนในองค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนรับผิดชอบภายใต้การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีสภาพการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี รวมถึงการตัดสินใจด้วยผลงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภายในกลุ่มนั้น เป็นไปด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคคล (Person Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล (Individuals) คือ องค์กรมีไว้เพื่อบริหารและช่วยเหลือบุคคลที่อยู่ภายในองค์กร วัฒนธรรมรูปแบบนี้จะทำให้สิ่งที่ตนสามารถทำได้ดี และจะฟังเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับพวกเขา โดยทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมดและมีอำนาจในการตัดสินใจแต่ละสถานการณ์ ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมนี้เป็นลักษณะกลุ่มก้อน

Robbins (1994 : 254) ได้กล่าวว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรได้ยึดถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบ อิสระภาพทางความคิดของแต่ละคน มีโอกาสในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ กล้ายอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction) ได้แก่ สิ่งที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดขึ้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรและการบริหารจัดการภายในต่อไป

4. การร่วมมือกัน (Integration) สภาวะความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดการประสานงานและเกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

5. การสนับสนุนการจัดการ (Management Support) ได้แก่ การเตรียมการวางแผน บริหารจัดการไว้ล่วงหน้าและชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ การควบคุมดูแลบุคลากร รวมถึงองค์กร ภายใต้การดูแลของผู้บริหาร อย่างเป็นแบบแผน เพื่อความเป็นระเบียบและเท่าเทียมเท่ากัน

7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ สิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร เช่น ความโดดเด่นด้านทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรหรือขีดความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward System) หลักการพิจารณาการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษ การเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน โดยยึดมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความเท่าเทียม

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้ปรากฏถึงสภาพความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดยบุคลากรต้องมีวุฒิภาวะมากพอที่จะรับมือกับสถานการณ์เหล่านี้ได้

10. แบบของการสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัด โดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการรวมถึงประเภทของการติดต่อสื่อสาร Alvesson (2000 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

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

2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำอย่างน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติ และให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผน เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

Denison (2002 : 8-11) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า โมเดลของการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการดำเนินงานโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ซึ่งอาศัยเกณฑ์ความยืดหยุ่นและความมั่นคงกับมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์กรประกอบไปด้วย

1. การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง (Involvement) สมาชิกในองค์กรจะรู้สึกได้ถึงมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ (Empowerment) และลักษณะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

2. ความสอดคล้อง (Consistency) ของสมาชิกภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานนั้น บรรลุเป้าหมายที่ 1 เนื่องจากบุคลากรยอมรับในค่านิยมร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสามัคคีเดียวกัน ทำให้เกิดการเห็นพ้องต้องกันได้ง่ายขึ้นสามารถหาข้อสรุปในประเด็นที่วิพากษ์วิจารณ์ร่วมกันได้ส่งผลให้เป็นการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีโดยอาศัยการประสานงานระหว่างหน่วยงานและนำงานนั้นมาบูรณาการร่วมกันจนงานเสร็จสิ้น

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรปรับตัวที่ได้นั้น คือ การสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนหลังจากที่อ่านและยังสามารถทำนายแนวโน้มในอนาคตได้ บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้น ๆ ของการยกระดับองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องตื่นตัวและพัฒนาขีดความสามารถให้มากขึ้นและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนต่อไป

4. การมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission) เมื่อองค์กรตั้งมั่นในการตั้งเป้าหมายพันธกิจและเข้าใจทิศทางขององค์กรร่วมกันถึงกลยุทธ์หลักที่องค์กรจะนำมาใช้ ทำให้สามารถนำมาซึ่งการพัฒนาและต่อยอดองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

Robbins and Coulter (2005 : 52) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์และการเอาใจใส่
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับการนำผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กรมาใช้พิจารณา ตัดสินในระดับบริการ
4. วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล
5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึง องค์กรมีการดำเนินธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาใจจริงเอาใจใส่ ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิธีปฏิบัติขององค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพขององค์กร
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

Cameron & Quinn (2011 : 41-51; 2006 : 29-35) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (the clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ ลักษณะเด่น คือ ความเป็นครอบครัวใหญ่ สมาชิกในองค์กรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันผู้นำน้องจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการทำงานเป็นทีม

มีการตัดสินใจร่วมกัน ความจงรักภักดี ความเชื่อถือ ถือเป็นสิ่งที่เชื่อมระหว่างสมาชิกกับองค์การ องค์การเน้นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผยความสำเร็จจะวัดจากการพัฒนาคน การทำงานเป็นทีม และการเอื้ออาทร

2. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (the adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และความกล้าในการตัดสินใจ ผู้นำองค์การเป็นคนกล้าตัดสินใจ การบริหารงาน เน้นให้พนักงานกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันซึ่งถือว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกัน

3. วัฒนธรรมแบบการตลาด (the market culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จเป็นหลัก พนักงานส่วนใหญ่ชอบการแข่งขันในการทำงาน ผู้นำองค์การเป็นคนมีเหตุผล ปฏิบัติงานเชิงรุก สิ่งที่เชื่อมสมาชิกเข้าด้วยกันคือความสำเร็จหรือชัยชนะในการครองตลาด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (the hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นเรื่องของโครงสร้างองค์กร เน้นเรื่องกฎระเบียบ ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารเน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับตามคำสั่งเน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิก คือ นโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการ

Hofstede (2010 : 81-94) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบ่งได้ 6 ประเภท ดังนี้

1. Power Distance (PDI) เป็นระดับการยอมรับในอำนาจที่แตกต่างกัน ลักษณะการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของผลตอบแทนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน โดยหากองค์กรที่มีค่า PDI ที่สูงจะสะท้อนว่าบุคลากรมีการยอมรับในลำดับชั้นบังคับบัญชา ในขณะที่หากองค์กรที่มีค่า PDI ต่ำจะสะท้อนว่ามีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมหรือมีการตัดสินใจร่วมกัน

2. Individualism/Collectivism (IDV) เป็นระดับความสำคัญของบุคลากรกับกลุ่มแสดงถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานเดี่ยว การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตภายในองค์กร หากองค์กรใดมีค่า IDV ในระดับสูงจะให้ความสำคัญกับความสำเร็จของบุคคลและสิทธิส่วนบุคคลและถ้าหากอยู่ในระดับต่ำจะเรียกอีกนัยหนึ่งว่าเป็น Collectivist จะให้ความสำคัญการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม

3. Masculinity/Femininity (MAS) เป็นระดับความคาดหวังบทบาทในชายและหญิงถึงบทบาทและค่านิยมในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร โดยถ้าหากอยู่ในระดับสูงจะหมายถึงความสำคัญกับการแข่งขัน ความเข้มแข็ง วัตถุนิยม และความทะเยอทะยาน ในขณะที่หากอยู่ในระดับต่ำ จะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็น Femininity ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพ คุณภาพชีวิต ความถ่อมตน และความห่วงใย

4. Uncertainty Avoidance (UAI) เป็นระดับความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนแสดงถึงลักษณะการปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่าง ๆ และบรรยากาศในการทำงานในสังคม หากมีค่าอยู่ในระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการลดความไม่แน่นอนหรือความผิดปกติ โดยการวางแผนอย่างรอบคอบในรูปแบบของกฎระเบียบ แต่หากอยู่ในระดับต่ำสะท้อนการยอมรับความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงหรือรู้สึกกังวลกับความไม่แน่นอน

5. Long-term Orientation or Pragmatism/Short-term Orientation or Normative (LTO) แสดงถึงนโยบายและแนวทางในการทำงานหากมีระดับสูงจะมุ่งสู่จุดหมายด้วยความอุสาหะทำงานอย่างหนักและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และหากอยู่ในระดับต่ำหรืออีกนัยหนึ่งจะให้ความสำคัญกับปัจจุบัน มุ่งเน้นการบริโภค สถานะทางสังคมหรือประเพณีนิยม

6. Indulgence/Restrained (IVR) เป็นระดับการควบคุมความปรารถนาหรือความต้องการ โดยหากอยู่ในระดับสูงแสดงถึงบุคลากรสามารถแสดงหาความสุขหรือตอบสนองความต้องการได้อย่างเปิดกว้าง เป็นสังคมที่มีอิสระ หากอยู่ในระดับต่ำอีกนัยหนึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลควรควบคุมความต้องการ โดยการสร้างสังคมที่เคร่งครัดในการแสดงออก

ศรีลัดดา เทพารักษ์ (2558 : 13-14) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นผู้นำ (Leader Culture) เน้นเรื่องกฎ ระเบียบ ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้นำจะตัดสินใจ นโยบาย รวมถึงแนวทางมาควบคุม เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เป็นไปได้อย่างราบรื่น

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นลักษณะที่มีความยืดหยุ่น บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อให้กันและกัน มีแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานร่วมกันแบบเป็นทีม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร การตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรนั้นแสดงแนวความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เกิดจากการนำเอากลยุทธ์มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่มีความเอื้อเฟื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์สภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก มีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมรับมือได้อย่างทันที ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร

พินิจดา คำกรฤชา (2560 : 17) กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพขององค์กรให้ยั่งยืนสืบต่อไป

นิติพล ภูตะโชติ (2560 : 137) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญมีดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตพฤติกรรม เรียนรู้จดจำและจากการผ่านประสบการณ์

2. มีลักษณะร่วมกัน (Shared) วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมนั้นยอมรับร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกันมา เช่น การทำบุญองค์กร การจัดงานปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุข้าราชการ

3. สามารถถ่ายทอดได้ (Transgenerational) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งต่อไปได้

4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน (Influence Perception) วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร กำหนดแนวความคิด มุมมอง

และสร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กร ทำให้เกิดจิตสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งร่วมกัน

5. การปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (Adaptive) วัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้น ๆ ดังนั้นองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน

จักรกฤษณ์ หมื่นขัตติย์ (2562 : 9) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ประกอบด้วย 1) การสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ความมั่นคง 3) ความเอาใจใส่ในรายละเอียด 4) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ 5) การให้ความสำคัญกับบุคลากร 6) การทำงานเป็นทีม 7) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย 8) การแข่งขัน 9) การเน้นนวัตกรรม และ 10) การยอมรับความเสี่ยงของบุคลากรภายในองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร แบบแผนหรือวิถีชีวิตที่คนในองค์กรมีส่วนร่วมหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีความเป็นเอกลักษณ์เป็นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ ซึ่งรูปแบบดำรงชีวิตประจำวันนั้นสามารถแลกเปลี่ยนแนวความคิดหรือแพร่กระจายออกไปในบรรดาหมู่สมาชิกได้ โดยวัฒนธรรมองค์กรนั้น เปรียบเหมือนเครื่องมือกลไกหลักสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความสามัคคีกลมเกลียวไม่เสื่อมหายไป จากการศึกษาเอกสารรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Terrance & Allen (1982 : 107-108) พบว่า ความเสี่ยง (Risk) และความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มี 2 ทิศทางคือ สูงกับต่ำ จึงทำให้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบ Tough-guy, Macho Culture เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงและความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับอยู่ในระดับสูงทั้งคู่ ซึ่งพบว่าทำให้เกิดการเจริญเติบโตหรือเสื่อมถอยอย่างรวดเร็ว องค์กรจะสนับสนุนสมาชิกที่ชอบเสี่ยงและมีค่านิยมในการแข่งขัน ดังนั้นสมาชิกภายในองค์กรมักจะต้องเป็นคนทีกระตือรือร้น ชอบการแข่งขันและทำงานในเชิงรุกตลอด เพราะองค์กรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์การก่อสร้าง เครื่องสำอาง กิจการโฆษณา งานที่ปรึกษา สายการบินบันเทิง ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องแข่งกับเวลาและอาจเกิดสำเร็จหรือล้มเหลวได้ตลอดเวลา 2) วัฒนธรรมแบบ Workhard/Playhard Culture เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ แต่ความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับอยู่ในระดับสูง เป็นวัฒนธรรมที่คนทำงานแบบเอาจริงเอาจังกับการทำงาน ขณะเดียวกันก็สนุกสนานหรือเล่นอย่างเต็มที่ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้สมาชิกมักมีความเป็นกันเอง ชอบพบปะผู้คนและมีความสนุกสนาน ดังนั้นสมาชิกในองค์กรมักจะต้องเป็นคนที่ชอบทำงานหนักและรักสนุก องค์กรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ ธุรกิจการขาย ธุรกิจคอมพิวเตอร์ บริษัทแบบ Franchises ที่ต้องมีการพบปะกับผู้อื่นตลอดเวลา 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบ Bet-your Company Culture เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง แต่ความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับอยู่ในระดับต่ำเป็นวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีการตัดสินใจล่าช้าและอาจแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ไม่ทันเวลา จึงอาจทำให้องค์กรล้มเหลวได้ การตัดสินใจเปรียบเสมือนการนำองค์กรไปเดิมพันการตัดสินใจต้องใช้เวลามากเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ดังนั้นสมาชิกในองค์กรมักจะต้องเป็นคนที่อดทน รอบคอบ และพึงพาอาศัยกัน องค์กรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ องค์กรธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ บริษัทน้ำมัน บริษัทอากาศยาน กองทัพ เป็นต้น 4) วัฒนธรรมแบบ Process

Culture เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงและความเร็วในการได้ ข้อมูลย้อนกลับอยู่ในระดับต่ำทั้งคู่ ทำให้เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงต่ำและตัดสินใจช้าเปรียบเสมือนกับการทำงานของระบบราชการ ดังนั้นสมาชิกขององค์กรมักจะต้องเป็นคนที่เน้นกระบวนการในการทำงาน โดยการทำงานทุกอย่างมีกฎกติกา และลำดับขั้นตอนเป็นกระบวนการในการปฏิบัติไว้ให้ยึดถือ องค์กรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ หน่วยงานในระบบราชการหน่วยงานขนาดใหญ่ ที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน องค์กรแบบ Bureaucracy เป็นต้น

Robbins (1989 : 108) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรและ ทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กรช่วยลดความยึดมั่นในตัวเองของสมาชิกทำให้เกิดความร่วมมือกัน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดจิตสำนึก ซึ่งเป็นกลไกในการควบคุมองค์กร โดยไม่ต้องใช้ระบบการบริหารมาควบคุม

Salaman (1992 : 228) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นปัจจัยสำคัญหากบุคลากรในองค์กรเอง วางตัวเฉยชาต่อสิ่งรอบข้าง การดูแลใส่ใจไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลงแก้ไขจนกระทั่งกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดอาจปฏิบัติเช่นเดียวกัน เมื่อวิถีชีวิตของบุคลากรทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยชาต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคลในองค์กรก็จะส่งผลต่อการเรียนรู้และรับเอาพฤติกรรมการวางตัวเฉยชาจนนาน ในที่สุดจะกลายเป็นพฤติกรรมที่ละเลยเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ ต่อไป

Furgham & Guter (1993 : 12) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าเปรียบเสมือนการประสานทางสังคมและทำให้เกิดความรู้สึกอยากเป็นพวกพ้องเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกระบวนการสร้างความแตกต่างและเอกลักษณ์ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการดำเนินชีวิตภายในองค์กรการให้ความหมายร่วมมือกันเป็นพื้นฐานของการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน ถ้าวัฒนธรรมที่มีอยู่ไม่สามารถทำหน้าที่นี้ได้อย่างดีอาจลดความมีประสิทธิภาพขององค์กรลงได้

Brown (1993 : 156) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรนั้น มีปัจจัยที่ต้องเกื้อหนุนกัน ซึ่งความสำเร็จขององค์กร จะไปในทิศทางไหนบางครั้งอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วย และยังมีผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อการกิจขององค์กร การบริหารงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งกล่าวคือ วัฒนธรรมภายในองค์กรเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรได้และนำมาเป็นเหตุผลการประกอบการตัดสินใจ การสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กรเป็นแนวทางก็เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

Hettiegek Sloc & Woodman (1995 : 67) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สมาชิกภายในองค์กรนั้นจะสามารถรับรู้ได้จากเรื่องราวความเป็นมาขององค์กรนั้น ๆ ในอดีต เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคตได้ 2) วัฒนธรรมองค์กรช่วยเหลือส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กร

เกิดความผูกพันกัน และมีความรู้สึกร่วมกันภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่บุคลากรทุกคนยอมรับและพยายามที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด ให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติแนวทางที่พึงปรารถนา 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา 4) วัฒนธรรมองค์กรจะมีความผูกพันต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตได้โดยตรง 5) วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกภายในองค์กรได้รับรู้ถึงกรอบแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดีมากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความรู้สึกที่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอีกด้วย

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนตัวกำหนดโครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งทำให้สมาชิกภายในองค์กรรู้จักเอกลักษณ์ขององค์กรและเป็นเครื่องมือในการสร้างมาตรฐานงาน มีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญวัฒนธรรมองค์กรที่มีความชัดเจนจะช่วยดึงดูดบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงานและยังช่วยคัดกรองให้เราได้เห็นว่าบุคคลแบบไหนที่ช่วยนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือบุคคลแบบไหนที่องค์กรควรหลีกเลี่ยง

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังจะเห็นได้จากการกล่าวถึงองค์ประกอบหรือลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกันของนักวิชาการ ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2560 : 135-137) ได้อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและได้อธิบายองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

1. ค่านิยม (Values) ความรู้สึกนิยมชอบ เห็นคุณค่า การให้ความสำคัญและมองเห็นประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลในสังคม
2. ทักษคติ (Attitudes) มุมมองแนวคิดของแต่ละบุคคลจะสะท้อนให้เห็นว่ามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบข้าง
3. ความเชื่อ (Beliefs) ความเชื่อของบุคคลมาจากความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม ดังนั้นความเชื่อจะสนับสนุนหรือขัดขวาง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล
4. บรรทัดฐาน (Norms) แบบแผนที่บุคคลใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติในสังคม
5. สัญลักษณ์ (Symbols) วัตถุหรือสิ่งของที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งบอกให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร เช่น เครื่องหมายการค้า รางวัล อาคาร ตึก สำนักงาน ธง ป้ายชื่อบริษัท
6. พิธีการต่าง ๆ (Rituals)
7. เรื่องเล่า (Stories)
8. ผู้นำหรือวีรบุรุษ (Heroes)
9. คำขวัญ (Slogans)
10. จริยธรรม (Ethics)

11. กฎข้อบังคับ (Rules)

12. บทบาท (Roles)

Oakland (2000 : 22) วัฒนธรรมองค์กรควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร 2) ผลลัพธ์ที่เป็นบรรทัดฐานจากกลุ่มงาน 3) ค่านิยมที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากองค์กร 4) กฎ ระเบียบที่ถูกกำหนดขึ้น และ 5) บรรยากาศขององค์กร

Owens (2001 : 147-150) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ซึ่งเป็นลักษณะระดับของวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) สิ่งประดิษฐ์และการสร้าง 2) ค่านิยมที่ได้รับการสนับสนุน และ 3) สมมติฐานและจัดแบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ (1) ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา (2) เรื่องราวหรือเรื่องเล่าเกี่ยวกับสถานศึกษา (3) บุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา (4) บรรทัดฐานของพฤติกรรมหรือความคาดหวังในพฤติกรรมของสถานศึกษา (5) ค่านิยมที่ยอมรับและความเชื่อของสถานศึกษา และ (6) ประเพณีและพิธีการที่แสดงถึงค่านิยมทางสัญลักษณ์จะมีความเกี่ยวข้องกัน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือทิศทางของบริษัท แต่หากพูดถึงภาพกว้าง ๆ ของธุรกิจโดยทั่วไปแล้วก็จะมียุคประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกธุรกิจดังต่อไปนี้

1. คุณค่าในองค์กร (Core Value) คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นแก่นวิธิตด ความเชื่อหรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมา โดยองค์การให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ นี่คือนัยสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเลยทีเดียว คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นแก่นวิธิตด ความเชื่อหรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์การให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์การเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคตินั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุก ๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ

2. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย กิจกรรมสนทนา การกิจกรรมสนทนาการถือปฏิบัติช่วยหนึ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

3. ชื่นชมคนทำดี กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไป โดยไม่ย่อท้อ หมั่นสังเกตบ่อย ๆ ว่ามีใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขายพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปีก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน ภูเขาสำคัญขององค์การที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง ภูเขาสำคัญขององค์กรที่ประสบ

ความสำเร็จ ก็คือ การเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบสนองบางสิ่งคืนให้กับสังคมบางอย่าง เช่น ถ้าเรามีโรงงานติดแม่น้ำ เราก็ควรรับผิดชอบต่อสังคม โดยการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำ ลำคลอง ที่อยู่ใกล้เคียงชุมชนเหล่านั้น การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

5. การเอาใจใส่บุคลากร ปัจจัยหนึ่งของความภักดีที่ได้รับจากบุคลากรขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ของหัวหน้า ซึ่งมีหลากหลายวิธีมากที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การใส่ใจถึงรายละเอียดแม้กระทั่งเรื่องเล็ก ๆ ในชีวิตประจำวันของบุคลากรภายใต้บังคับบัญชา ก็จะสามารถทำให้เป็นที่จดจำของอีกฝ่ายได้ การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญาหรือวันสำคัญอื่น ๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดีหรือการจัดกิจกรรมฉลองเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้น

6. ส่งเสริมการเรียนรู้ พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหนก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องน่ารู้ต่าง ๆ ส่งเสริมโดยการสนับสนุนค่าเรียนในการอบรมภายนอก อย่างคอร์สเรียนภาษาต่างประเทศ คอร์สพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง การวางแผนการตลาด การบริหารต่าง ๆ หรือแม้แต่ระบบการเรียนออนไลน์ที่ช่วยประหยัดต้นทุนได้มากกว่า ซึ่งการอำนวยความสะดวกทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และยังเป็น การช่วยออกแบบให้การเรียนรู้มีรูปแบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

7. สร้างความต่อเนื่อง อีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมีคือ ความต่อเนื่อง ไม่ว่าองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำ คือ สร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่าง ๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลาหรือแม้แต่กิจกรรมการกุศลก็เช่นกัน ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่าง ๆ เท่านั้น

8. การรับรู้ประวัติความเป็นมา ประวัติความเป็นมาของแต่ละองค์กรนั้น ๆ จะทำให้บุคลากรเข้าถึงและเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละองค์กรมากขึ้น ให้องค์กรสามารถเดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันอย่างชัดเจนภายในองค์กรได้อย่างภาคภูมิใจ

ตารางที่ 2.1 แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัย	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
Richard L. Daft (2008)	1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ 3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 4. วัฒนธรรมแบบราชการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
Hendy (1981 : 40)	1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นอำนาจ 2. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบทบาท 3. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นเป้าหมาย 4. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคลากร
Cooke & Lafferty (1989 : 29-90)	1. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 2. วัฒนธรรมของการตั้งรับ-เฉื่อยชา 3. วัฒนธรรมของการตั้งรับ-การก้าวร้าว
Harrison (1993 : 16)	1. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นอำนาจ 2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบทบาท 3. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นงาน 4. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากร
Handy (1993 : 183-190)	1. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นอำนาจ 2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบทบาท 3. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นงาน 4. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากร
Robbins (1994 : 254)	1. การริเริ่มส่วนบุคคล 2. ความอดทนต่อความเสี่ยง 3. การกำหนดทิศทางขององค์กร 4. การร่วมมือกัน 5. การสนับสนุนการจัดการ 6. การควบคุม 7. เอกลักษณ์ 8. ระบบการให้รางวัล 9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง 10. แบบของการสื่อสาร
Alvesson (2000)	1. การติดต่อสื่อสาร 2. มีบรรทัดฐาน 3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น 4. มีปรัชญาขององค์กร 5. ระเบียบแบบแผน 6. มีบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
Denison (2002 : 8-11)	1. การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง 2. ความสอดคล้อง 3. ความสามารถในการปรับตัว 4. การมุ่งเน้นพันธกิจ
Robbins & Coulter (2005 : 52)	1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นรายละเอียด 2. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลงาน 3. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคลากร 4. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 5. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแข่งขัน 6. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมั่นคง 7. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง
Cameron & Quinn (2011 : 41-51; 2006 : 29-35)	1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ 2. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว 3. วัฒนธรรมแบบการตลาด 4. วัฒนธรรมแบบราชการ
Hofsteds (2010 : 81-94)	1. การมีส่วนร่วม 2. การทำงานเป็นทีม 3. บทบาท
ศรีรัตดา เทพารักษ์ (2558 : 13-14)	1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้นำ 2. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ 3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว
พินิจดา คำกรธาดา (2560 : 17)	1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคลากร
นิติพล ภูตะโชติ (2560 : 137)	1. การเรียนรู้ 2. มีลักษณะร่วมกัน 3. สามารถถ่ายทอดกันได้ 4. อิทธิพลต่อการรับรู้ 5. การปรับตัวและเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.2 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา						
	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	วัฒนธรรมแบบเคื้อยดี	วัฒนธรรมแบบราชการ	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	วัฒนธรรมมุ่งเน้นอำนาจ	วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท	วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร
Richard L. Daft (2008)	✓	✓	✓	✓			
Hendy (1981 : 40)				✓	✓	✓	✓
Cooke & Lafferty (1989 : 29-90)							
Harrison (1993 : 16)				✓	✓	✓	✓
Handy (1993 : 183-190)				✓	✓	✓	✓
Robbins (1994 : 254)	✓	✓	✓	✓			
Alvesson (2000)			✓			✓	
Denison (2002 : 8-11)	✓	✓				✓	
Robbins & Coulter (2005 : 52)	✓	✓	✓	✓			✓
Cameron & Quinn (2011 : 41-51; 2006 : 29-35)		✓	✓				
Hofsteds (2010 : 81-94)		✓				✓	
ศรีลัดดา เทพารักษ์ (2558 : 13-14)	✓			✓	✓		
พินิจดา คำกรฤชา (2560 : 17)							✓
จักรกฤษณ์ หมื่นขัตย์ (2562 : 9)	✓	✓		✓			✓
นิติพล ภูตะโชติ (2560 : 137)	✓	✓					✓
รวม	7	8	5	8	4	6	6
							3

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเป็นความรู้ลึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์นั้น อย่างมีประสิทธิภาพและยังทำให้สามารถดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุขตั้งในการทำงานและครอบครัว ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงวิถีชีวิตอยู่ในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สภาพความเป็นอยู่ สภาพของสังคม สภาพจิตใจ และสภาพถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ ดังนี้

UNESCO (1981 : 89) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกัน ก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ซึ่งดูได้จาก

1. รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น
2. การมีงานทำที่เพียงพอแก่การยังชีพ
3. การศึกษาและอัตราการเรียนรู้หนังสือของประชาชน
4. โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ
5. การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซงครอบงำจากรัฐบาลอื่น

นอกจากนี้นักการศึกษาและนักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าการมีชีวิตที่พัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองได้อย่างมีทิศทางสามารถปรับตัวอยู่ในสังคม สิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขและทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตด้วยความราบรื่น ปลอดภัย และดำเนินกิจกรรมอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์และอุทิศตนเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Walton (1975 อ้างถึงใน เบญจมาศ อัมมาก, 2558) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งองค์กรตอบสนองความต้องการของลูกจ้างในการพัฒนาโลกเพื่อยอมให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในชีวิตการทำงานอย่างเต็มที่

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ว่าบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีความต้องการในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดี มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออก และขาดแคลนอัตรากำลังคน

Steers (1979 : 100) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่าปัจจัยหนึ่งที่เป็นความสำเร็จขององค์กร เกิดจากสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและ

จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ นำไปสู่การริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและบรรยากาศที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสามัคคีกันเป็นหมู่คณะ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

Katzell (1980 : 410) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

Nadler and Lawler (1983 : 20-30) ได้ระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะเรื่องของผลกระทบของคนที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Skrovan (1983 : 3) ให้มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 มิติ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้ที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่นการที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำงานให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี แต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าหากปราศจากองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรได้ให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Delamotte & Takezawa (1984 : 11) ได้ให้มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. มิติของสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาซ้ำแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงานโดยการใช้วิธีใหม่เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. มิติของความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงานนั่นเอง

4. มิติของความท้าทายของงานเป็นความสัมพันธ์ในแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงานนั่นเอง

5. มิติของชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

Delamette and Takezawa (1984 : 3) พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ดีต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างพนักงานควรจะได้รับ การพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการของเขา

Motte & Takezawa (1984 : 3) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ผลดีของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองและหันแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดงานของตนเอง อยู่เสมอ ควรได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมชีวิตในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ให้ความใส่ใจในความพึงพอใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Comings and Worley (1985 : 199-200) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคคลกับงานที่ทำ โดยเฉพาะความพึงพอใจของแต่ละบุคคลและความมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน

Huse and Cumming (1985 : 198-199) ได้พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกมุมมองหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเป็นผลมาจากความผาสุกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Huse & Commings (1985 อ้างถึงใน เบญจมาศ อิมมาก, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของพนักงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามี 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอหรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ เหมาะกับมาตรฐานการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับที่อื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตรายในการทำงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนในการทำงาน จะพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายและมีความท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน เป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง องค์การมีการบริหารแบบมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของพนักงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานกับเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายความเครียดจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่างค์การมีการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Shrovan (1989 : 1-6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่จะสามารถทำให้สมาชิกทุกระดับมีการทำงานแล้วก่อให้เกิดผลผลิต ซึ่งในแนวคิดของชรวอง (Shrovan) นั้น ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมุ่งหมาย 2 เรื่องหลักคือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้แก่ลูกจ้าง

Robbins (1991 : 670) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่ากระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาหลากหลาย ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมนั่นเอง

Brice and Blackburn (1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยงานที่ทำมีความหมายและมีการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมถึงโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถและมีความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม คือ การที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสนในการก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีอิสระจากงาน คือ การที่สามารถแบ่งเวลาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ การที่มีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

Davis & Newstrom (2002 : 244) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่ดีขององค์กร

Drafke and Kossen (2002 : 308-310) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สมเหตุสมผลและยุติธรรม โดยตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยแก่พนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาตามขีดความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ การให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถ ทักษะและความรู้อย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และการเลื่อนตำแหน่งงาน มีความมั่นคงในการทำงาน

5. ความรู้สึกแบบเป็นส่วนหนึ่งของทีม (A Feeling to Belonging) คือ การสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันและให้ร่วมมือกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ มีสิทธิในเรื่องส่วนตัวและมีอิสระในการพูด รวมถึงสิทธิที่จะได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาค เช่น การร้องทุกข์

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทครอบครัว การทำงานล่วงเวลา และการไปทำงานต่างจังหวัดเป็นประจำ

Cascio (2003 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนบุบผะ, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนที่สองคือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างเข้าใจและต้องการ

Brooks and Anderson (2005 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจจุไร, 2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ในขณะที่สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

Bohainder & Snell (2013 : 23) ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมาก องค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความมั่นคง ความสำเร็จ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรได้ในอนาคต ซึ่งนอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีก เช่น 1) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2) การได้รับสิ่งตอบแทนเป็นตัวเงิน และสามารถจับต้องได้ค่าชมเชย ใบประกาศเกียรติคุณ 3) การได้รับความเข้าใจและยอมรับว่าทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานและเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน 4) การปฏิบัติต่อตนเองและต่อส่วนรวม

บันเทิง ศรีอาจ (2558 : 15) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และการจ่ายค่าตอบแทนเป็นหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร แต่จะต้องปฏิบัติด้วยความเหมาะสมและถูกต้องเป็นธรรม

ผจญ เฉลิมสาร (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นมิติที่สำคัญ แนวความคิดหรือค่านิยมต่าง ๆ ได้แพร่หลายเป็นวงกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในประเด็นดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่เป็นวงกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่งโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนที่ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคลากรเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) มีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : 19 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมสั้ม, 2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งต้องมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนเป็นการยอมรับจากสังคม ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประภาพรณ พิชะ (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการใช้ชีวิตที่ดี มีความสัมพันธ์ภาพที่สอดคล้องกันระหว่างการทำงานกับชีวิตประจำวัน ส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ มีขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัลย์ลิกา พิรัชชา (2556 : 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ลักษณะสภาพของชีวิตที่มีความสอดคล้องผสมผสานกันระหว่างการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และหากบุคคลที่มีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่ดี ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

สุครัตน์ ครุฑสีก (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการสนองความต้องการของพนักงานจากการปฏิบัติจากองค์กร และจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยดูจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตค่านอื่น ๆ ลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2557 : 32) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของบุคลากรตามลำดับขั้นความต้องการ แบ่งเป็น 5 ระดับ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการเกียรติยศ 5) ความต้องการบรรลุเป้าหมายถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรม การได้รับความปลอดภัยและอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งด้านร่างกายและด้านสภาพจิตใจ รวมถึงมีความพึงพอใจต่อการทำงานต่อหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ มีความก้าวหน้าและมั่นคงสามารถต่อยอดในสายงานที่ได้ทำอยู่

เบญจมาศ อิมมาก (2558 : 46) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน

สมพงศ์ รัตนพวงส์ (2558 : 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า สิ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร

ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน

บุญแสง ชีระภากร (2553 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมสั้ม, 2559) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการสังคมหรือความสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560 : 22) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีความพอใจในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร

จินตนา เอ็มอิม (2560 : 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตนั้นประกอบด้วย 4 ด้านที่สำคัญได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต 2) ด้านความรู้สึกความผาสุกของจิตใจ 3) ด้านภาวะสุขภาพและการทำงาน 4) ด้านสังคม เศรษฐกิจ องค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นของบุคลากรในสังคมนั้นได้

ปนัดดา ยิ้มประเสริฐ (2561 : 18) ได้กล่าวว่า บุคลากรภายในองค์กรจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีปัจจัยสำคัญ เช่น การมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่ดีจะส่งเสริมให้บรรยากาศภายในองค์กรนั้น ๆ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลต่อจิตใจ ความคิดและพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงาน

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรักชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของพนักงาน การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน พนักงานก็จะมีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ การใช้เวลาอยู่ในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานจึงนับเป็นสิ่งสำคัญมากและมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 : 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

- 3.1 มีการปฏิบัติงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

- 3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่อให้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

- 3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

- 3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานนี้เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการปฏิบัติงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ปฏิบัติงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 การปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัวตนครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด กล่าวคือ การริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี ต้องเปิดโอกาสให้ตัวบุคคลได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผ่านการสื่อสารที่สร้างสรรค์ชัดเจนและถูกต้อง โดยปราศจากความกลัว ซึ่งศิลปะในการพูดนั้นจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 ต้องเกิดความเสมอภาคกันทุกฝ่าย เมื่อมีการพิจารณาถึงความต้องการใด ๆ เพื่อดำรงรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคลไว้ โดยยึดหลักกฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและความเป็นเพื่อนมนุษย์ของร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน

7. ความสมดุลกันระหว่างชีวิตประจำวันในการทำงานและชีวิตประจำวันในบทบาทอื่น ๆ นั้น กล่าวคือ บุคคลสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลกับชีวิตประจำวันในบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ

8. สิ่งที่ควรคำนึงและเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการปฏิบัติงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

Huse & Commings (1985 : 60 - 61) ได้วิเคราะห์เสนอว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม นอกจากนั้นยังจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ความสามารถความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Health Working Condition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น ด้านสถานที่ปฏิบัติงานไม่มีผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตาของผู้ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการปฏิบัติงานของตนเอง การพัฒนาข้าราชการจะช่วยเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะไม่ได้ผลเต็มที่ตามองค์การต่าง ๆ ก็จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงได้นั้นส่วนหนึ่งอยู่ที่คุณภาพของข้าราชการนั่นเอง การพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติการเป็นส่วนมากคือ จัดฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การในด้านปริมาณ คุณภาพของงาน และสุขภาพจิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ตนเองประสบ

ความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากผู้อื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมาก จะมีลักษณะเป็นคนอ่อนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะปฏิบัติงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน (the total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิตการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกถึงอำนาจของมนุษย์ที่จะสามารถบรรลุถึงความใฝ่ฝันและความปรารถนาของมนุษย์ได้ การปฏิบัติงานสามารถจะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองได้อย่างลึกซึ้ง

8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

กองสวัสดิการแรงงาน (2547 : 18) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกรับรู้ถึงสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

มาลินี ธรรมบุตร (2550 : 25) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีส่วนประกอบดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

สุธรรม รัตนโชติ (2552 : 158) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าหมายถึง ปริญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดีและมีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดี หรือมีคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ และสามารถวัดคุณภาพชีวิตของการทำงานได้ด้วยตัวชี้วัดหลายตัว เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน อัตราการลาป่วย อัตราการออกจากงาน และอัตราการร้องทุกข์เหล่านี้ เป็นต้น

เนตรณัฏฐ์ ประยูรธรา (2552 : 4-5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) พิจารณาจากทักษะเฉพาะตัวบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ ให้มีความเสมอภาคเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2. ส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safety and Healthy Working Conditions) บุคคลควรได้รับการสนับสนุนให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานให้รวมถึงสภาพจิตใจที่แจ่มใสและเป็นมิตรที่ดี

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) เปิดโอกาสให้บุคคลได้ฝึกทักษะ และจัดอบรมเพิ่มทักษะใหม่ ๆ เพื่อการปรับเปลี่ยนสายงานในอนาคตหรือเพื่อแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าบางอย่าง ให้สามารถสำเร็จลุล่วง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน (Growth and Security) บุคคลต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือการสื่อสารกับบุคคลอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ หรือการพัฒนาอบรมทักษะใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) เป็นสิ่งสำคัญในทุก ๆ องค์กร หรือหาพื้นที่ใดมีการจัดกิจกรรม เพราะการสร้างมิตรไมตรีนั้นจะช่วยให้ภารกิจที่กำลังดำเนินอยู่เป็นไปและผ่านไปได้ด้วยดี

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitution Alism) ส่งเสริมให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงบุคคลที่มีชั้นที่ต่ำกว่า เพื่อความเสมอภาคและการพิจารณาสีบทิตต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันกับชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน (The Total Life Space) ต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายเพื่อสมดุลให้เกิดในการจัดตารางการใช้ชีวิต

8. การเชื่อมโยงกันเกี่ยวกับโลกออนไลน์ (Social Relevance) การปฏิบัติงานที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกนั้น จำเป็นที่จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ไว้ เพื่อให้เท่าทันโลกยุคปัจจุบัน ดังนั้นโซเชียลจึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลต่อยอดความรู้ได้

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดการ บทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตให้มี

ความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน

Westley (1979 : 122) ให้มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. มิติเกี่ยวกับความเสมอภาคตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงานและการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคงตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพหรือความแปลกแยกตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้ว่างเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลื้มตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้เกี่ยวกับการขาดงานและการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

Skrovan (1983 : 3) ให้มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 มิติ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจและได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำงานให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรได้ให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Delamotte & Takezawa (1984 : 11) ให้มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. มิติของสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาหามาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงาน โดยการใช้วิธีใหม่ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. มิติของความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมอง ทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงานนั่นเอง

4. มิติของความท้าทายของงานเป็นความสัมพันธ์ในแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงานนั่นเอง

5. มิติของชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนที่เปรียบเสมือน กระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

สรุปมิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการทำงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะเป็นเสมือนโศกคล้องใจพนักงานให้ทำงานและตอบสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Cascigo (1995 : 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง สภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มงาน การจัดการอย่างเป็นธรรม

Louis (1998 : 6) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงาน และให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Bowin & Harvey (2000 : 87) มองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยการแก้ปัญหาอันเกิดจากแรงกดดันต่าง ๆ ในการทำงานที่ทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับลูกจ้าง รวมทั้งการเพิ่มระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณนั้น เมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจจะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ดี แล้วส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Watson (1973 : 12-14) ให้เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาจากเครื่องชี้วัดต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทย เรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ เป็นต้น

2. สภาพการปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน สภาพการทำงาน หมายถึง กฎการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การจัดกับวัสดุอุปกรณ์ วัตถุติด และอื่น ๆ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิต หรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้น อาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมี ความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็น คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง คือ งานที่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีการพัฒนาด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในเชิง สังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่าจะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีสองลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กรณีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการโครงสร้าง ตลอดจน กฎข้อบังคับต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้สิทธิปฏิบัติตามขอบเขต ที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน การเคารพต่อ ความเป็นมนุษย์ ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและ วัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน ความเป็นธรรมในการพิจารณาและ ให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพ ในการพูดและมีความเสมอภาค เป็นต้น

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทหน้าที่อื่นบ้าง นอกจากการทำงานต้องไม่ได้รับ

Umstot (1984 : 23) ให้เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานกำหนดเกณฑ์ 8 ประการในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานจนได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน
5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จเห็นคุณค่า ซึ่งจะมีผลกระทบต่อคนในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าการแบ่งปันกันในองค์กรและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด หนทางต่อความแตกต่างได้มาน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่วมของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มปฏิบัติงานที่องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Jerome (1992 : 2) ให้เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนจากรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกองค์กรเชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องมือในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน คนมีความหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น สิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการงานชั่วคราว การให้ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการนำระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรหรือเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความพึงพอใจในงานและเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ตารางที่ 2.3 แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักวิจัย	แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
Walton (1973 : 12-16)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. การพัฒนาตนเอง 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6. สิทธิส่วนบุคคล 7. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 8. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
Steers (1979 : 100)	1. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย
Umstot (1984 : 23)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 3. การพัฒนาตนเอง 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ความยุติธรรม 6. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม
Delamotte & Takezawa (1984 : 11)	1. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
Jerome (1992 : 2)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ความยุติธรรม
Bowin & Harvey (2000 : 87)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. การพัฒนาตนเอง
Bohainder & Snell (2013 : 23)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 6. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
มาลินี ธรรมบุตร (2550 : 25)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
เนตรณัฐ ประยูรธารา (2552 : 4 - 5)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. การพัฒนาตนเอง 5. ความยุติธรรม 6. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
ขวัญตา พระธาตุ (2554)	1. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 2. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย
ผจญ เฉลิมสาร (2553 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมส้ม, 2559)	1. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 2. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
บุญแสง ชีระภากร (2553 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมส้ม, 2559)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. การพัฒนาตนเอง 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6. สิทธิส่วนบุคคล 7. ความยุติธรรม 8. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 9. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
ประภาพรรณ พิชะ (2556)	1. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
ชูศักดิ์ เจนประโคน (2557 : 32)	1. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน 3. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 4. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558)	1. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. ความยุติธรรม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
บันเทิง ศรีอาจ (2558 : 15)	1. รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : 19 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมส้ม, 2559)	1. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
จินตนา เอ็มอิม (2560 : 13)	1. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
ปนัดดา ยิ้มประเสริฐ (2562 : 18)	1. สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย

ตารางที่ 2.4 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานผู้วิจัย
ได้เลือกปัจจัยที่มีความถี่ของนักวิชาการที่มีค่ามากที่สุด 4 อันดับแรก

นักวิชาการและนักวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา								
	รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม	สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย	โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	การพัฒนาตนเอง	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สิทธิส่วนบุคคล	ความยุติธรรม	การมีส่วนร่วมเชิงสังคม	ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
Walton (1973 : 12-16)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Steers (1979 : 100)		✓							
Umstot (1984 : 23)	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
Delamotte & Takezawa (1984 : 11)			✓						✓
Huse & Commings (1985 : 60 - 61)	✓	✓	✓	✓				✓	✓
Jerome (1992 : 2)	✓		✓		✓		✓		
Bowin & Harvey (2000 : 87)	✓			✓					
Bohainder & Snell (2013 : 23)	✓	✓	✓		✓			✓	✓
Walton (1973 : 12-16)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Steers (1979 : 100)		✓							
Umstot (1984 : 23)	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
Delamotte & Takezawa (1984 : 11)			✓						✓
Huse & Commings (1985 : 60 - 61)	✓	✓	✓	✓				✓	✓
Jerome (1992 : 2)	✓		✓		✓		✓		
Bowin & Harvey (2000 : 87)	✓			✓					

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา								
	รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม	สภาพการทำงานที่มีปลอดภัย	โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	การพัฒนาตนเอง	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สิทธิส่วนบุคคล	ความยุติธรรม	การมีส่วนร่วมเชิงสังคม	ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตทำงาน
Bohainder & Snell (2013 : 23)	✓	✓	✓		✓			✓	✓
มาลินี ธรรมบุตร (2550 : 25)	✓		✓					✓	
เนตรณัฐ์ ประยูรตารา (2552 : 4-5)	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
ขวัญตา พระธาตุ (2554)		✓						✓	
ผจญ เฉลิมสาร (2553 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมสั้ม, 2559)	✓	✓	✓		✓				
บุญแสง ชีระภากร (2553 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมสั้ม, 2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ประภาพรณ พิชะ (2556)									✓
ชูศักดิ์ เจนประโคน (2557 : 32)		✓	✓		✓			✓	✓
รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558)		✓	✓				✓		
บันเทิง ศรีอาจ (2558 : 15)	✓								
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : 19 อ้างถึงใน อาทิตยา เปี่ยมสั้ม, 2559)		✓	✓		✓				✓
จินตนา เอ็มอิม (2560 : 13)		✓							✓
ปณิดดา ยัมประเสริฐ (2562 : 18)		✓							
รวม	11	14	12	6	8	2	5	9	10

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นองค์กรของภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองที่รัฐมอบอำนาจในการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นหน่วยงานการปกครองรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ มากที่สุด โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับท้องถิ่นหรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อดำเนินการบริหารจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล โดยจะกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณ และมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมถึง

การจัดทำบริการและสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างของส่วนราชการนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ทั้งนี้ยังมีนัยวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างกันไป ดังนี้

John J. Clark (1957 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555 : 9) กล่าวว่าไว้ว่าหน่วยงานปกครองเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลางนั้น ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการบริหารจัดการและรับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวกับประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

Harris G. Montagu (1984 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555 : 9) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดการเลือกตั้งโดยให้อำนาจ อิสระ และความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประชาชน

Danial Wit (1967) กล่าวว่าไว้ว่า การปกครองของรัฐบาลกลางที่ให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานต่าง ๆ การปกครองท้องถิ่นนั้นตามหลักการที่ว่ารัฐบาลท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

William V. Holloway (1959) กล่าวว่าไว้ว่า องค์การที่มีอำนาจอัจฉริยะของตัวเองอย่างชัดเจนเป็นหลักแหล่งและมีจำนวนบุคลากรตามหลักที่กฎ ระเบียบ และข้อบังคับได้กำหนดเอาไว้ มีอำนาจในการปกครองตัวเอง รวมไปถึงการจัดการคลัง การเงิน งบประมาณของตนเอง และให้มีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชน

Emile J. Sady (อ้างถึงใน ไพศาล ไกรรัตน์, 2561 : 117) กล่าวว่าไว้ว่า หน่วยการปกครองทางด้านการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีฐานอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นด้วยตนเอง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4-5) ได้นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึงการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยทั่วไปประเทศที่จัดให้มีปกครองท้องถิ่น มักมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายคล้ายคลึงกัน เป็นการกระจายอำนาจของภาครัฐและแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพื่อการจัดทำบริการต่าง ๆ มีสิทธิเสรีภาพถูกต้องตามความต้องการหรือเป้าหมายของประชาชนในเขตพื้นที่ของตนเอง เป็นไปโดยรวดเร็ว สร้างความพอใจและลดการขัดแย้ง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน ชีวรงค์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การช่วยแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลกลาง เนื่องจากการบริหารประเทศนั้นต้องใช้เงินงบประมาณจำนวนมากในการจัดทำแผนโครงการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

งบประมาณดังกล่าวอาจไม่เพียงพอและมีขั้นตอนการของงบประมาณที่ล่าช้า ดังนั้นหากมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว งบประมาณที่ต้องใช้เพื่อบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ จะมีความรวดเร็ว สะดวกมากกว่า เพราะท้องถิ่นนั้นมีการจัดเก็บรายได้ที่เป็นของตนเอง

2. เนื่องจากขนาดของภูมิประเทศมีขนาดใหญ่ ซึ่งในแต่ละภูมิภาคนั้นมีทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันออกไป ทำให้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างจากท้องถิ่นอื่น ๆ การได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลกลางเพียงช่องทางเดียวอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลกลางแล้ว ยังทำให้เข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดีอีกด้วย

3. ด้วยสภาพภูมิประเทศและทรัพยากรในท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ทำให้ด้านสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน สภาพแวดล้อมทั่วไป รวมถึงทรัพยากรก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมียานาจจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล

4. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นสถาบันที่ให้ความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นแก่ประชาชน จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เช่น การเปิดรับสมัครผู้แทนประชาชนและจัดให้มีการเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เลือกผู้ที่จะเข้าไปทำหน้าที่แทนเป็นฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หลักทางการปกครองของรัฐในทางที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยได้ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรปกครองท้องถิ่นจึงเป็นหลักสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้กับประชาชนในพื้นที่มากที่สุดและองค์การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันที่ให้ความรู้ทางการเมืองระดับภูมิภาคให้แก่ประชาชน ทำให้ได้รู้สึกว่ามันมีบทบาทที่ควรจะทำกับส่วนได้ส่วนเสียต่อการปกครอง (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2518 : 6-7) โดยประชาชนจะใช้ในการเลือกตั้ง เป็นการฝึกฝนให้ประชาชนได้ใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่บริหารกิจการของท้องถิ่นนั้น นับได้ว่าเป็นตัวแทนและผู้นำในท้องถิ่นจะได้แสดงความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักและเข้าใจรูปแบบการปกครองตนเอง (Self Government) ซึ่งเป็นหลักของการบริหารงานในหน่วยงานของรัฐประการหนึ่ง ซึ่งก็คือการปกครองตนเอง ไม่ใช่เป็นการปกครองที่เกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่การปกครองด้วยตนเองนั้นหมายถึงการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการปกครอง ผู้นำที่ถูกเลือกมาทำหน้าที่บริหารแล้วยังต้องรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน ต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชน

ในขณะเดียวกันนั้นประชาชนก็จะเกิดความสำนึกในความสำคัญถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ระบบการปกครองนั้นต้องให้ความสำคัญกับคนชั้นระดับรากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งหากพัฒนาจุดนี้ได้ในอนาคตกลุ่มเหล่านี้จะเป็นกำลังหลักที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งของการเมืองการปกครองของประเทศ แต่จากสภาพปัญหาที่พบคือ กลุ่มชนเหล่านี้ยังไม่มีรากฐานที่มั่นคงคือการขาดรากฐานในท้องถิ่น

3. การกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ถูกจัดให้มีเพื่อแบ่งเบาภารกิจต่าง ๆ ของฝ่ายรัฐบาลกลาง จึงมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

3.1 ส่วนกิจกรรมและภารกิจของรัฐบาลกลางนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะสังเกตได้จากตัวเลขงบประมาณ เศรษฐกิจ และการเรียกร้องสวัสดิการระดับประเทศ

3.2 ไม่มีการดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม สาเหตุมาจากในแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ความต้องการแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่าง ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่า ผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดโครงการต่าง ๆ ที่ตอบโจทย์ได้มากกว่า

3.3 กิจกรรมบางอย่างในพื้นที่บางท้องถิ่นนั้นไม่เหมือนกัน การจัดเก็บ การมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียจึงมีความเสถียรไม่เหมือนกันจากสาเหตุดังกล่าวเอง ดังนั้นหากไม่มืองค์กรปกครองท้องถิ่นแล้วรัฐบาลจะต้องรับภาระเกี่ยวกับการดำเนินการกิจการต่าง ๆ ทุกอย่าง รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นหรือไม่ แต่หากได้รับการจัดสรรให้มืองค์กรปกครองท้องถิ่นแล้วจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลลง และผ่อนคลายสถานการณ์ต่าง ๆ ไปได้ ซึ่งรัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. แหล่งเสริมสร้างผู้นำเริ่มจากระดับท้องถิ่นที่ต้องสั่งสมประสบการณ์ เรียนรู้ปัญหาอุปสรรคและเข้าถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในฐานะตัวแทนที่ได้รับเลือกมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ซึ่งในประเทศไทยนั้นมีผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

6. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้สอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่าหากจะพัฒนาชนบทจะต้องยึดหลักการกระจายอำนาจ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาชนบทอย่างแท้จริง ซึ่งการพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ การริเริ่มจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยต้องอาศัย

โครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทแทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพา ไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นการกระจายอำนาจ จึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง

การจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันของไทย

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ระบอบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชน กลายเป็นประเด็นซึ่งคณะราษฎรต้องการนำมาใช้ เพื่อเป็นกลไกในการเผยแพร่ประชาธิปไตย อย่างแท้จริง ด้วยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการปกครองท้องถิ่น หากแต่แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจกลับไม่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรม จนกระทั่งมีการเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลง การทางการเมือง ในปี พ.ศ. 2535 และนำมาซึ่งการปฏิรูปท้องถิ่นไทยอันเป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อการปกครองท้องถิ่นไทย เนื่องจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้ ปรับเปลี่ยนรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ เพื่อให้มีความสอดคล้อง ในการรองรับการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา สำหรับประเทศไทยนั้น มีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (โชคสุข กรกิตติชัย, 2561)

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป จัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ ทั้งนี้้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปของประเทศไทยนั้นมีอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

1.2 เทศบาล มีโครงสร้างการบริหารกล่าวคือ สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล โดยแบ่งออกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาล ตำบล

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างการบริหารกล่าวคือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะ หรือองค์ประกอบบางประการแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่ว ๆ ไป เช่น เป็นท้องถิ่น ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากและมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น หรือเป็นสถานที่ ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง มีนักท่องเที่ยวไหลเวียนเข้ามาเป็นจำนวนมาก ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษของประเทศไทยจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท ได้แก่

2.1 กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีโครงสร้างการบริหารจัดการ คือ สภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2.2 เมืองพัทยา โครงสร้างการบริหาร คือ สภาเมืองพัทยาและนายกเมืองพัทยา ปัจจุบันประเทศไทย มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,850 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2563) รวบรวมโดยกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 2 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยจำแนกออกเป็นประเภทและจำนวนของแต่ละประเภท ดังนี้

ตารางที่ 2.5 จำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบท. (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2563) จำแนกตามประเภท

ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	76
เทศบาล	2,472
- เทศบาลนคร	30
- เทศบาลเมือง	195
- เทศบาลตำบล	2,247
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	5,300
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ	
- กรุงเทพมหานคร	1
- เมืองพัทยา	1
รวม	7,850

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2565)

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 283 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะในการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหาร ด้านการจัดบริการสาธารณะประโยชน์ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยอิสระ และมีอำนาจหน้าที่เฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม อีกกรณีหนึ่งและในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการบริหารงานและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างอิสระมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังของเขตท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วน ประกอบกับกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2546)

ตามกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยกฎหมายเฉพาะดังกล่าว มีแนวคิดในการจำแนก

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 2 ลักษณะ คือ หน้าที่ที่ต้องดำเนินการและหน้าที่ที่อาจดำเนินการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อมและความพร้อมศักยภาพขององค์กรแตกต่างกัน กฎหมายจึงกำหนดหน้าที่ที่ต้องกระทำบางประการไว้เป็นการประกันในการให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ประชาชนในเขตท้องถิ่นพึงจะได้รับ ส่วนหน้าที่ที่อาจกระทำเป็นการกำหนดกรอบของอำนาจหน้าที่ไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงศักยภาพสามารถด้านบุคลากรมากพอรับมือกับสถานการณ์โลกปัจจุบันได้เลือกขอบข่ายของการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ก็ได้

บริบทของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ที่ตั้งและขนาด

1. สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ใต้สุดของภาคกลาง ระยะทางจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 (ถนนเพชรเกษม) ประมาณ 323 กิโลเมตรใช้เวลาเดินทางประมาณ 4 ชั่วโมงเศษ และตามเส้นทางรถไฟสายใต้ประมาณ 318 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ 6 ชั่วโมง
2. จำนวนประชากรทั้งสิ้น 18,312 คน ชาย 8,558 คน หญิง 9,754 คน จำนวนพื้นที่ของเขตเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ครอบคลุมพื้นที่ 1 ตำบล คือ ตำบลประจวบคีรีขันธ์ทั้งหมดมีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 14 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 8,750 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

อาณาเขต

1. ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลอ่าวน้อย
2. ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลเกาะหลัก
3. ทิศตะวันออก ติดต่อกับชายฝั่งทะเลอ่าวไทย
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเกาะหลัก



ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบ มีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกลงสู่ทิศตะวันออก ซึ่งเป็นอ่าวไทย มีภูเขาไม่สูงชันนัก ความสูงจากระดับน้ำทะเลแถบชายฝั่งด้านตะวันออก โดยเฉลี่ยประมาณ 1-5 เมตร (ประเทศไทยถือว่าระดับน้ำทะเลที่เกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ เท่ากับ 0) มีคลองบางนางรมไหลผ่านกลางพื้นที่เขตเทศบาลด้านทิศเหนือออกสู่ทะเลด้านทิศตะวันออก พื้นที่ที่นอกเหนือจากราษฎรปลูกสร้างบ้านเรือนอยู่อาศัย และประกอบการค้าแล้ว บางส่วนจะเป็นสวนมะพร้าวบ้างเล็กน้อย

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จัดตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2478 ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พุทธศักราช 2478 ในพระปรมาภิไธย

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล คณะผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ (ตามประกาศประธานสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2478) โดยได้บริหารจัดการเขตชุมชนในบรรดาที่เรียกว่าตำบล ซึ่งเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จากเดิม 4.85 ตารางกิโลเมตร เป็น 14 ตารางกิโลเมตร เพื่อความเหมาะสมแก่การบริหารกิจการและทำนุบำรุงท้องถิ่น โดยมีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลประจวบคีรีขันธ์ทั้งหมด ตำบลเกาะหลักบางส่วน และตำบลอ่าวน้อยบางส่วน มีชุมชนย่อยในเขตเทศบาล 15 ชุมชน ปัจจุบันเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ถนนสุศรี ตำบลประจวบคีรีขันธ์ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ระยะห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางหลวงแผ่นดินสายเอเชียหมายเลข 4 (ถนนเพชรเกษม) ประมาณ 323 กิโลเมตร และตามเส้นทางรถไฟสายใต้ ประมาณ 318 กิโลเมตร สภาพทั่วไปเป็นที่ราบมีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกลงสู่ด้านทิศตะวันออกซึ่งเป็นอ่าวไทย มีภูเขาไม่สูงมากนัก สังคมส่วนใหญ่เป็นสังคมชนบทกึ่งเมืองมิได้เป็นเมืองแห่งธุรกิจ แต่เป็นเมืองแห่งธรรมชาติที่มีความสงบร่มเย็น ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ ประมง ค้าขาย ทำสวนมะพร้าว เลี้ยงสัตว์ มีอุตสาหกรรมในครัวเรือนเล็ก ๆ และรับจ้างทั่วไป ตามลำดับดวงตราประจำเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นรูปเกาะหลักล้อมด้วยน้ำทะเล ซึ่งเหตุที่ใช้ดวงตรานี้สืบเนื่องจากตำนานเรื่องตามองลาย และประกอบกับเมืองประจวบคีรีขันธ์ เดิมชื่อเมืองเกาะหลัก จึงใช้รูปเกาะหลักเป็นตราเทศบาล

อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562
ให้สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลป ประจารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
10. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
11. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
12. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ



วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

“การท่องเที่ยวยั่งยืน เศรษฐกิจมีคั่ง คุณภาพการศึกษาทันสมัย สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีไทย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ดีมีสุข”

พันธกิจเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

1. พัฒนาองค์กรตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทันทสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน
2. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้มีมาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่ดีให้แก่ประชาชน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสาธารณสุขและสุขภาพให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วม
6. ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วม
7. ส่งเสริมและอาชีพสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า
8. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน
10. ส่งเสริม อนุรักษ์ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
11. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
12. อนุรักษ์ฟื้นฟูและสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา 7 ด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการพัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

1. เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ทันทสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชน
2. ระบบสาธารณูปโภคได้มาตรฐาน ครอบคลุมพื้นที่ สอดคล้องระบบผังเมือง
3. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. การจัดสวัสดิการคุ้มครองเด็กเยาวชน และให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั่วถึงและเป็นธรรม
5. การจัดการสาธารณสุข สุขภาพ มีคุณภาพได้มาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วม
6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความปลอดภัยได้มาตรฐานและประชาชนมีส่วนร่วม
7. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
8. การท่องเที่ยวได้มีศักยภาพ มุ่งสู่เมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีการบริหารจัดการ การบริการ และการประชาสัมพันธ์ที่ดี
9. การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน มีความรู้ คู่คุณธรรมจริยธรรม

10. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์สืบสาน
11. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
12. ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู และการบริหารจัดการที่ดี

มีความสมดุล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในประเทศ

อมรรัตน์ พงษ์ป่วน (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ผสมผสานระหว่าง 3 ลักษณะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลัทธิ เดชโยธิน (2550) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรในโรงเรียนรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต การตัดสินใจและการยอมรับ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.80 โดยแสดงสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $องค์การแห่งการเรียนรู้ = 0.321 + 0.354 (\text{ความหลากหลายของบุคลากร}) + 0.197 (\text{ความซื่อสัตย์สุจริต}) + 0.224 (\text{การตัดสินใจ}) + 0.1 (\text{การยอมรับ})$

นนทยา น้อยจันทร์ (2550) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพบริหารอุดมศึกษา

ชาคริต คงเผ่าพงษ์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทางสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และรายได้ 3) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโรงเรียนและรายได้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุญจิรา ปิ่นทอง (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตโดยจำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทเงินจ้าง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ประชากรที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 170 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และ Pearson correlation ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกเพศ ทุกสถานภาพ และทุกระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงาน

พินิจ หนูเกตุ (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาบุคลากรเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 แบบ ไม่มีแบบใดที่เป็นลักษณะเด่น คือ แบบสร้างสรรค์แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว เพียงแต่ลักษณะของแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีระดับที่สูงกว่าสองแบบและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรทั้งสามแบบในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ มิติมุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มิติมุ่งการคัดค้าน และมิติมุ่งการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการบรรลุผลสำเร็จ สามารถร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 68

เกวลี ดวงกำเหนิด (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคที่พายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรแบบกันเอง เชียงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานละวัฒนธรรมองค์กรแบบกันเอง-เชียงรุก มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นฤมล แก้วป้อม (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมและแบ่งตามขนาดหน่วยงาน จำแนกตามรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมและแบ่งตามขนาดหน่วยงาน พฤติกรรมของบุคลากร ในกระบวนการบริหารจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อรอุมา โสภณอุดมพร (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ศรีนครโพธิ์นิเจอร์ จำกัด ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัท ศรีนครโพธิ์นิเจอร์ จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในบริษัท ด้านความมั่นใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

สารสิน อิมโษษฐ (2552) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 332 ราย ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มีลักษณะเน้นอนาคต ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความสำเร็จมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านลักษณะความเป็นชายและลักษณะการใช้อำนาจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีนํ้ามัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นปัจจัยอายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก องค์ประกอบทั้ง 5 ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก

พรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรม บรรยายกาตองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์ เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์และสมการทำนายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยวัฒนธรรมองค์กรบรรยายกาตองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ระดับชั้นยศชั้นประทวน ผลของการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นระดับชั้นยศที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและบรรยายกาตองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผลของสมการทำนายพบว่า วัฒนธรรมบรรยายกาตองค์กร สามารถร่วมกันทำนายได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับ 0.05 ร้อยละ 61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิลภวิชัย ทับทอง (2555) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารจัดการความรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ระดับกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ และการเข้าถึงความรู้ ขณะที่การเรียนรู้และการค้นหาความรู้ในระดับปานกลาง สำหรับบริบทด้านการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขั้นตอนการจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางลบกับขั้นตอนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและขั้นตอนการเข้าถึงความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิดาเดียว เจริญมิตร (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สุตารัตน์ ครุทสิัก (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การและการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

กาญจนา ประทุมศาลา (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรระดับประสิทธิภาพของงานวิชาการและ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 216 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างอาศัยตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 55 ข้อ ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.26-0.68 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ปัทมิตา ชุ่มสีดา (2558) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ผู้บริหารควรปรับปรุงและให้ความสำคัญตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

สุวรรณี จริยะพร (2559) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ปริดาภรณ์ บุญเลิศ (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรต้องพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการทำงานให้ทันสมัย

พินิจดา คำกรฤชา (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรในทางบวก มีปัจจัย 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพมีอาชีพ วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมพันธกิจ

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กรให้ความสำคัญค่านิยมในการปฏิบัติงาน การร่วมมือกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับการวิจัย

ปณิดดา ยิ้มประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในเขตจังหวัดราชบุรี พบว่า อยู่ในระดับดีมาก

เนื่องจากการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม กระบวนการในการปฏิบัติงานขององค์กร

จักรกฤษณ์ หมื่นขัติย์ (2562) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในการมุ่งทำงานเป็นทีม มุ่งความสัมพันธ์ การให้การยอมรับยังมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการมุ่งเป้าหมาย องค์กรอีกด้วย

รัชนีประภา บุญทะนะ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว นั้น มีอิทธิพล ในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

ชิษณุพงศ์ ทองพวง และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ ผลการดำเนินการของไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเน้นโครงสร้างและ กฎระเบียบเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรจำนวนมากนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในต่างประเทศ

Lok & Crawford (2010) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร วัฒนธรรม องค์กรรูปแบบผู้นำและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม โดยจำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมา 251 ชุด ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ ในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร ลักษณะภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ส่วนอายุ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

Pugalendhi, Umaselvi & Nakkeeranr (2010) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต: การรับรู้ของ วิทยาลัยครู การศึกษาหลายการวิจัยในโลกได้วัดคุณภาพของการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยโรงเรียนรัฐบาลและองค์กรไม่แสวงหาองค์กรรัฐบาล การศึกษาวิจัยนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิทยาลัยครู ภายใต้มิติต่าง ๆ ความท้าทายใหม่ที่สามารถเผชิญ กับความมุ่งมั่นของพนักงานและการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การศึกษาครั้งนี้ จะช่วยให้วิทยาลัยครูที่จะรู้วาระระดับของการรับรู้ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่สำคัญของสถานการณ์ที่ดีในสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิต ในการทำงาน อำนาจความสะดวกในการฝึกอบรมพนักงาน ความพึงพอใจในงานและสภาพการทำงาน คุณภาพที่ดีขึ้นของชีวิตในการทำงานช่วยเพิ่มการเจริญเติบโตของพนักงาน พร้อมกับการเติบโตของ องค์กร การศึกษาในครั้งนี้รวม 12 วิทยาลัยตั้งอยู่ภายในเมือง Tiruchirappalli และ 1,279 วิทยาลัยครู กำลังทำงานอยู่ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2008 เดือนกุมภาพันธ์ 2009 เป็นตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม 239 คน ที่เก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากที่ถูกเข้ารหัสถูก วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) และการทดสอบหาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมแสดงให้เห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิทยาลัยครูอยู่ในระดับต่ำ

Bulent Aydin & Adnan Ceylan (2012) ศึกษาเรื่องบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้เขียนกล่าวว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กรคือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของพนักงานอุตสาหกรรม ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

Susan & Yahya (2012) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา EL การศึกษาครั้งนี้ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจของครู 160 โรงเรียนสอนภาษาอังกฤษในต่างประเทศ (EFL) ครูผู้สอนในกรุงเทพมหานคร ประเทศอิหร่าน โดยครูผู้เข้าร่วมได้รับการสุ่มเลือกที่จะมีส่วนในการสัมภาษณ์ติดตาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมมีความสุขปานกลาง ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและมีประสบการณ์ในระดับปานกลางถึงต่ำ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ที่สำคัญพบกันระหว่างแรงจูงใจและคุณภาพของหมวดคุณภาพชีวิต นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุดที่คาดการณ์แรงจูงใจครูที่ระบุว่าผลการศึกษาครั้งนี้มีผลกระทบต่อการศึกษาของครูและผู้มีอำนาจตัดสินใจในการศึกษาเกี่ยวกับการนำระดับที่สูงขึ้นของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของภาษาอังกฤษครูผู้สอนภาษา พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 1.37$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.94$) ด้านโอกาสของการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 1.26$) ด้านรัฐธรรมนูญ ($\bar{X} = 2.55$) ด้านความสัมพันธ์กันทางสังคมของการทำงานในชีวิต ($\bar{X} = 2.74$) ด้านการทำงานและพื้นที่ทั้งหมดของชีวิต ($\bar{X} = 3.37$) ด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการใช้และการพัฒนาของความสามารถ ($\bar{X} = 2.86$) และภาพรวม ($\bar{X} = 2.63$)

Farideh & Bahran (2012) ศึกษาเรื่องคุณภาพครูของคุณภาพชีวิตในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดครั้งนี้เป็นสาเหตุการออกแบบ-เปรียบเทียบ เพื่อเปรียบเทียบอัตราคุณภาพของงานชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมเทคนิคและทฤษฎีในจังหวัดอานในอิหร่าน คุณภาพของชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่กลุ่มผลประโยชน์ในองค์กรจะได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีขึ้นครูที่โรงเรียนเทคนิคมีแตกต่างกันบูรณาการในองค์กร การชีวิตการทำงานและการพึ่งพาสังคม พื้นที่ใช้สอยโดยรวมจากที่อื่น ๆ โรงเรียนทางทฤษฎีจึงนำไปสู่การพัฒนาที่แตกต่างกันของความสามารถของมนุษย์และการเจริญเติบโต โอกาส กลุ่มตัวอย่าง 410 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมจากการสุ่มตัวอย่างแบบคลัสเตอร์ แบบสอบถามของคุณภาพชีวิตการทำงาน ถูกนำมาใช้ความน่าเชื่อถือได้รับการคำนวณเท่ากับ 0.98 โดยค่าอัลฟาครอนบาค วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมเทคนิคและทฤษฎีใน Kordestan ด้านการชดเชยอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X} = 7.2$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 8.5$) โอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของสภาพ และความปลอดภัย ($\bar{X} = 8.8$) รัฐธรรมนูญในองค์กรในการทำงาน ($\bar{X} = 13.1$) ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 9.9$) พื้นที่ชีวิตทั้งหมด ($\bar{X} = 9.4$) บูรณาการทางสังคมในองค์กรในการทำงาน ($\bar{X} = 12.4$) ความสามารถในการก้าวหน้าของมนุษย์ ($\bar{X} = 11.8$) และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 80.5$) 2) ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างประเภทโรงเรียนมัธยม (ทางด้านเทคนิคและทฤษฎี) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีความแตกต่างในรูปแบบของโรงเรียนสูงไม่ได้ และทางเทคนิคและทางทฤษฎี ทุกโรงเรียนมัธยมในจังหวัดมีคุณภาพเดียวกันของชีวิตการทำงานที่ดี

Jagannath Mohanty (2012) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Vandana & Meenakshi (2013) ศึกษาเรื่องคุณภาพของสมดุชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอุดมศึกษาสมดุชีวิตการทำงานเป็นลักษณะสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของครูในบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียน มันได้รับการพิสูจน์ครั้งแล้วครั้งเล่าที่มีคุณภาพดีในการทำงานของชีวิตสมดุ ผลเป็นสุขภาพของคณะและนักเรียนดีขึ้น โดยการศึกษาปัจจุบันการตรวจสอบคุณภาพของสมดุชีวิตการทำงานระหว่างครูคนเดียวในการให้บริการสตรีมทางวิชาการที่แตกต่างกันทั่วทั้งสากล และวิทยาลัยออกมา จากผลที่กำหนดของครูธรรมชาติของพวกเขาได้รับการแต่งตั้งทางวิชาการที่พวกเขามีการเรียนการสอนและธรรมชาติของสถาบันการศึกษา การให้บริการของพวกเขาส่งผลกระทบต่อคุณภาพของพวกเขา สมดุชีวิตโดยตรงและอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามเพศไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในคุณภาพของความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานของครู พบว่าด้านความพึงพอใจกับครอบครัวและอายุการเก็บรักษา ด้านบทบาท ด้านการให้ความรู้ต่อการทำงานสมดุชีวิต ด้านพึงพอใจในงานและสิ่งแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่น และด้านชื่นชมการทำงานของตนเอง

Saced Lesani (2013) ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประกันสังคม تهران ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยทางสังคม ความจงรักภักดีต่อองค์กรของกรุงเทพมหานคร

Wiwiek Harviki (2013) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากร

Ambreen Ashraf (2015) ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Omar Mahmoudi (2015) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานราชการประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคล มีนัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ

Sheikh Abbas (2015) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาสาขาการรักษาความปลอดภัยทางสังคมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรองค์กรมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเทศ

ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีผลพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการศึกษาอยู่ในระดับสูง บุคลากรภายในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้น ให้ความใส่ใจการริเริ่มสร้างสรรค์และให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

กานต์ณลิน คงศักดิ์ (2554) ศึกษาทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรม และ 2) การทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน

ชัยเทพ สำรวย (2555 : 70) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท โมเดอร์น ไดस्टัลส์ พิคเมนท์จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ด้านเจริญงอกงามและสวัสดิการ ด้านบูรณาการด้านสังคม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านสิทธิตามธรรมนุญ

ธนิษฐ์ ใจสอาดพัฒนพร (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

นพวรรณ ใจคง (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล พญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านสิทธิถูกจ้างและธรรมนุญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ และพบว่าพนักงานที่มีอายุ เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ

ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปิยวรรณ พุกษะวัน (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท: กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิดาเดียว เจริญมิตร (2556) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม มีผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น จัดอยู่ในคุณภาพระดับสูง บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร ซึ่งส่งผลดีและความก้าวหน้าขององค์กรเป็นอย่างดี

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่องบุคลากรของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

สุดารัตน์ ครุทสี (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการสื่อสารกันภายในองค์กรส่งผลต่อวิถีความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กรของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครฯ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนั้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

เบญจมาศ อิมมาก (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

ปิยมาภรณ์ กุ๊กติไม่ตรี (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความสมดุลในชีวิตการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อาทิตยา เปี่ยมสัสม (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนั้น การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากรบริษัท ส.ขอนแก่น ฟู้ดส์จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 3 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 83.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หทัยภัทร สีส (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ที่มีความแตกต่างกันนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.01 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ผกามาศ เจียกสูงเนิน (2565) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แนวคิดของ Robbins (1994) Huse and Cumming (1985) และ Banddura (1977) เป็นกรอบการวิจัยพื้นที่วิจัยคือ สำนักศัลยศาสตร์ประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของ

ศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 300 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.898 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการนำตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในต่างประเทศ

Anjani (2010) ศึกษาเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับวิธีการมุ่งใจในการทำงานและการบริหารการจัดการภายในองค์กรจะต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานมากขึ้น โดยพัฒนาให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รักที่จะทำงานให้กับองค์กร พนักงานต้องการ เช่น ค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน การปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงานด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้การทำงานของพนักงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและตามเป้าหมาย

Lokanadha Reddy (2010) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านเงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทดสอบในธรรมชาติ ความต้องการของมนุษย์และพนักงานต้องการความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานให้กับองค์กรต่อไป

Rochita Ganguly (2010) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมิติใหม่ ผลการศึกษาพบว่า หลายปัจจัยที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กร การเตรียมการและการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นประโยชน์ส่วนรวม นายจ้างมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการทำงานของพนักงาน จากการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตการทำงานโดยรวม จากการวิจัยได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตการทำงานที่สมดุล การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน

Alireza Bolhari (2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญระดับสูงในการทำงานในองค์กร ซึ่งพนักงานมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การรักษาพนักงานในองค์กร ระบบการสื่อสารทางไกล เงินหรือผลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่ารางวัลที่ได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การทำงานของ

องค์กร การสื่อสารทำให้องค์กรประหยัดทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน การทำงานของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าย่อมมีความสลับซับซ้อนมาก ทำให้องค์กรต้องมีพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการทำงาน

Michael Cilla (2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและบรรยากาศในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร

Farideh Haghshenas Kashani (2012) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทในอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

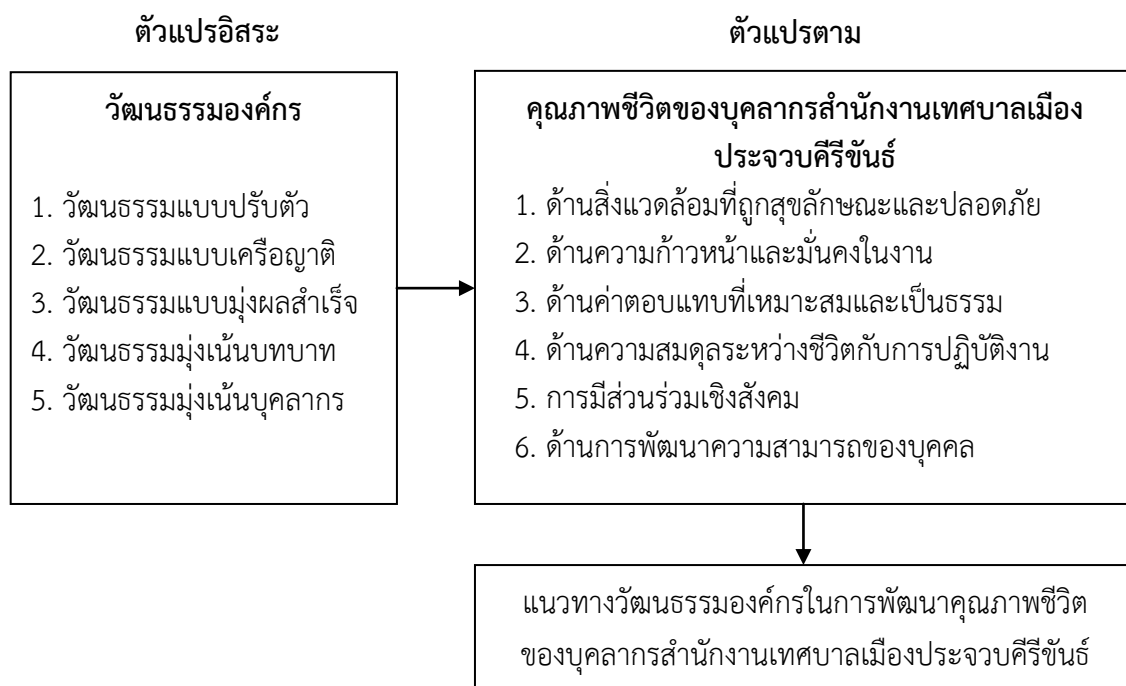
Sandhya Nair (2013) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีนัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อองค์กร

Omar Mahmoudi (2015) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและการมีพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในหน่วยงานราชการ ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Ambreen Ashraf (2015) ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นให้ความสนใจและร่วมมือกัน รวมทั้งการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต จึงกำหนดให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรต้น และกำหนดให้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรตาม จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังปรากฏตามภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดของระเบียบแต่ละประเภทตามขั้นตอน ดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology)

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology)

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ได้จากการสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ

4) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นบทบาท และ 5) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์มาก

ระดับคะแนน 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์น้อย

ระดับคะแนน 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และ 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์มาก

ระดับคะแนน 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์น้อย

ระดับคะแนน 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูล กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างคำถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยให้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา พร้อมแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นและให้คะแนน (Content Validity)

- 4.1 ผศ.ดร. วิภาวดี เปือกบัวขาว ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
ด้านเนื้อหาหลักสูตรวิทยาศาสตร์
- 4.2 ผศ.ดร. ดารัณ พรหมณ์แก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
ด้านระเบียบวิธีวิจัยและหลักสถิติ
- 4.3 นางรัชนีวรรณ พรหมเล็ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบตรวจสอบเนื้อหา

จากนั้นนำผลการตรวจมาหาค่า IOC เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (Items) ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงประเด็นคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัดค่า โดยกำหนดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามในการวิจัยไปทดลอง (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน โดยบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้ตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแบบที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 200 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด
3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำข้อมูลแบบสอบถามแต่ละชุดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของประชากรว่าเป็นชาย-หญิงจำนวนเท่าใด มีอายุอยู่ในช่วงใด มีระดับการศึกษาอย่างไร มีรายได้ต่อเดือนเท่าไร และมีประสบการณ์ในการทำงานกี่ปี ข้อมูลนี้จะมีประโยชน์ต่อการจำแนกการวิเคราะห์ตัวแปร และแสดงถึงการกระจายของประชากร โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีผลระดับมากที่สุด ระหว่างร้อยละ 81-100
 คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีผลระดับมาก ระหว่างร้อยละ 61-80
 คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีผลระดับปานกลาง ระหว่างร้อยละ 41-60
 คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีผลระดับน้อย ระหว่างร้อยละ 21-40
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีผลระดับน้อยที่สุด ระหว่างร้อยละ 1-20
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1.75 หมายถึง มีความแตกต่างมาก
 ค่าส่วนเบี่ยงเบน 1.25 - 1.75 หมายถึง มีความแตกต่างปานกลาง
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนน้อยกว่า 1.25 หมายถึง มีความแตกต่างน้อยหรือใกล้เคียงกัน
 เหมือน ๆ กัน

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการอธิบายค่าเฉลี่ย (Mean) ด้วยค่า μ โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสังกัดหน่วยงาน
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์หารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีผลระดับมากที่สุด ระหว่างร้อยละ 81-100
 คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีผลระดับมาก ระหว่างร้อยละ 61-80
 คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีผลระดับปานกลาง ระหว่างร้อยละ 41-60
 คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีผลระดับน้อย ระหว่างร้อยละ 21-40
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีผลระดับน้อยที่สุด ระหว่างร้อยละ 1-20

3. ทดสอบสมมติฐานคือ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การหาค่าด้วยสถิติเชิงอนุมานคือ การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวน : คน
ระดับผู้บริหาร : ข้าราชการประจำ	
ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์	1
รองปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์	1
ระดับผู้บริหาร : ข้าราชการการเมือง	
นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์	1
รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์	3
เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์	2
ระดับหัวหน้าส่วนราชการ	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	1
ผู้อำนวยการกองคลัง	1
ผู้อำนวยการกองช่าง	1
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1
รวม	15

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เป็นคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยสร้างคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับเรื่องที่วิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถาม โดยยึดตามวัตถุประสงค์ นิยามเชิงปฏิบัติการ และกรอบแนวคิด ตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ที่จะสัมภาษณ์ พร้อมทั้งยืนยัน วัน เวลา สถานที่ ก่อนการสัมภาษณ์ล่วงหน้า
2. เข้าสู่สถานที่นัดหมาย แนะนำตนเอง ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกในรูปแบบของภาพและรูปแบบเสียงในช่วงที่มีการสัมภาษณ์

3. เริ่มต้นการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ต้องการทราบข้อมูล ตั้งแต่คำถามแรกไปจนถึงคำถามสุดท้าย ผู้วิจัยได้จัดบันทึกสรุปสั้น ๆ ขณะสัมภาษณ์ในประเด็นที่สำคัญ พร้อมสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในประเด็นที่สัมภาษณ์

4. ปิดการสนทนา โดยสรุปความเห็นและสอบถามประเด็นที่ต้องการทราบเพิ่มเติม เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ กล่าวขอบคุณในคุณค่าของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และการเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อผลการศึกษาให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

5. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปจัดหมวดหมู่ จำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มและนำมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอในรูปแบบรูปภาพพร้อมคำอธิบาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับผู้บริหารข้าราชการประจำ ระดับผู้บริหารข้าราชการการเมืองและระดับหัวหน้าส่วนราชการ โดยเริ่มต้นการสัมภาษณ์ และเจาะลึกในประเด็นที่ต้องการทราบข้อมูลในรายละเอียดจากคำถามแรกไปถึงคำถามสุดท้าย โดยสรุปความเห็นและประเด็นที่อยากจะทราบเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเป็นคำถามเปิดท้ายการสัมภาษณ์ และสิ้นสุดการสัมภาษณ์ โดยกล่าวขอบคุณในคุณค่าของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และการเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อผลการศึกษาที่จะเกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นขั้นตอนที่ผู้ทำวิจัยทำอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ก่อนการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร บทสรุปที่ได้วิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 15 คน นำข้อมูลที่จัดเรียงแล้วย่อหรือลดทอนข้อมูลให้มีขนาดเล็กลงหรือเฉพาะบางส่วนที่จะนำไปวิเคราะห์ได้จริง

2. การแสดงข้อมูล ผู้วิจัยเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วเข้าด้วยกัน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา

3. การหาข้อสรุปและการตีความ ผู้วิจัยได้ตีความจากปรากฏการณ์หรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า เป็นการใช้กระบวนการวิธีที่หลากหลาย โดยพิจารณาความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล แล้วมาหาข้อสรุปและตีความในรูปแบบการพรรณนาตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง ดังนี้

1. การตรวจสอบด้านข้อมูล โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ การตรวจสอบแหล่งข้อมูล เวลา สถานที่ และบุคคล

2. การตรวจสอบด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้วิธีการสังเกต ควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 72 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้างทั่วไป 126 คน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 คน เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 2 คน ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน และรองปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายปกครอง 1 คน ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 15 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการนำเสนอเป็นข้อความพรรณนา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายสัญลักษณ์ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล เมืองประจวบคีรีขันธ์ (ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรพยากรณ์)
X_1	แทน	วัฒนธรรมแบบปรับตัว
X_2	แทน	วัฒนธรรมแบบเครือข่าย
X_3	แทน	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
X_4	แทน	วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท
X_5	แทน	วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร
Y	แทน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ (ตัวแปรตาม หรือตัวแปรเกณฑ์)
Y_1	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
Y_2	แทน	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
Y_3	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
Y_4	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

- Y₅ แทน ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม
 Y₆ แทน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 4) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท และ 5) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม และ 6) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 5 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ การแจกแบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 72 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้างทั่วไป 126 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	89	44.50
1.2 หญิง	111	55.50
รวม	200	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุ 20 - 25 ปี	15	7.50
2.2 อายุ 26 - 30 ปี	30	15.00
2.3 อายุ 31 - 35 ปี	43	21.50
2.4 อายุ 36 - 40 ปี	61	30.50
2.5 อายุ 41 ปีขึ้นไป	51	25.50
รวม	200	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	34.50
3.2 ปริญญาตรี	96	48.00
3.3 ปริญญาโท	30	15.00
3.4 ปริญญาเอก	5	2.50
รวม	200	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท	69	34.50
4.2 รายได้ 15,000 - 25,000 บาท	126	63.00
4.3 รายได้ 25,001 - 35,000 บาท	5	2.50
รวม	200	100.00
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5.1 น้อยกว่า 2 ปี	34	24.6
5.2 2 - 5 ปี	71	51.4
5.3 6 - 10 ปี	33	23.9
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 20-25 ปี

จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,00 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และน้อยที่สุดคือรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรระหว่าง 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 4) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท และ 5) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แสดงผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.17	0.55	มาก	1
2. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.04	0.52	มาก	2
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	3.91	0.58	มาก	3
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท	3.78	0.57	มาก	4
5. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร	3.70	0.61	มาก	5
รวม	3.92	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.55$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.52$) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.58$) และวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.57$)

ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาทและวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยรวมของแต่ละด้านและแยกจำแนกเป็นรายข้อ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลรวมแต่ละด้านและรายข้อด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน มีอิสระในการริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ	3.96	0.88	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.23	0.90	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถนำทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญ เฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร	4.34	0.92	มากที่สุด	1
รวม	4.17	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านสามารถนำทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงานเพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.92$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.90$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน มีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.88$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ	4.26	0.91	มากที่สุด	1
2. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.90	มาก	3
3. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและมีความเสมอภาคเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	4.14	0.98	มาก	2
รวม	4.04	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.84$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.96$) และองค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานแบบแบนราบทำให้ข้อมูลข่าวสารจากบนลงล่างเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.73$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าความรับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์โดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.88$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเชิงรุก และมีความมุ่งมั่นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร	3.97	0.93	มาก	2
2. บุคลากรภายในองค์กรมีภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน	4.00	0.92	มาก	1
3. ท่านมีจุดมุ่งหมายและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด	3.92	0.89	มาก	3
รวม	3.98	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรภายในองค์กรมีภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.92$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.93$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีจุดมุ่งหมายและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.89$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	3.81	0.93	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านจัดสรรเจ้าหน้าที่ได้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	3.96	0.97	มาก	1
3. ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อลด ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	3.59	0.98	มาก	3
รวม	3.78	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดสรรเจ้าหน้าที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.97$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.93$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพื่อลดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.98$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาขีดความรู้ความสามารถให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้	3.35	0.94	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนเป้าหมายการเติบโตในสายอาชีพของท่านได้ดีเพียงใด	3.79	0.99	มาก	2
3. ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร	3.96	0.99	มาก	1
รวม	3.70	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.616$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ภายในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.99$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนเป้าหมายการเติบโต ในสายอาชีพของท่านได้ดีเพียงใด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.99$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.94$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง ประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม และ 6) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แสดงผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง ประจวบคีรีขันธ์	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.80	0.60	มาก	4
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.62	0.52	มาก	5
3. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.93	0.62	มาก	3
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	4.36	0.71	มากที่สุด	1
5. ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม	4.24	0.53	มากที่สุด	2
6. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.42	0.62	มาก	6
รวม	3.90	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมเชิงสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.52$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.62$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.60$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.98	0.95	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวกทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.68	0.91	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความสะอาด ร่มรื่น จัดสิ่งของ	3.73	0.98	มาก	2
รวม	3.80	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.95$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความสะอาด ร่มรื่น จัดสิ่งของ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.98$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวกทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.91$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้อ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม	3.92	0.89	มาก	2
2. ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตาม มาตรฐาน	3.98	0.95	มาก	1
3. ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในสังคมตามมาตรฐานที่เหมาะสม	3.90	0.91	มาก	3
รวม	3.93	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.95$) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.89$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมตามมาตรฐานที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.91$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. เมื่อท่านกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้ว ท่านจะดำเนินการตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้	4.30	0.88	มากที่สุด	2
2. แม้ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา	4.27	0.90	มากที่สุด	3
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในชีวิตส่วนตัวสำหรับครอบครัวได้อย่างสมดุล	4.51	0.70	มากที่สุด	1
รวม	4.36	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในชีวิตส่วนตัวสำหรับครอบครัวได้อย่างสมดุล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ เมื่อท่านกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้วท่านจะดำเนินการตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.88$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ แม้ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.90$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่เสมอ	4.34	0.69	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการช่วย จัดระเบียบสังคม	4.32	0.72	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญและ สร้างสรรค์สังคม	4.07	0.89	มาก	3
รวม	4.24	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการช่วยจัดระเบียบสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.72$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญและสร้างสรรค์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.89$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.37	0.95	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเรียนรู้และได้รับการฝึกอบรม เพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสม	3.21	0.91	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.69	0.98	มาก	1
รวม	3.42	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.98$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.95$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเรียนรู้และได้รับการฝึกอบรม เพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.91$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสมการดังนี้

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

X_1 หมายถึง ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

X_2 หมายถึง ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย

X_3 หมายถึง ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

X_4 หมายถึง ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท

X_5 หมายถึง ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร

Y หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว X_1	1					
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย X_2	.670 **	1				
ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ X_3	.204	.247	1			
ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท X_4	.405 **	.324	.394 **	1		
ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร X_5	.368 *	.326	.348 *	.343 **	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร แต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง .343 - .670 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (X_1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X_2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .670 และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .343

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .422 - .604

ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
ดังตารางที่ 4.15 และตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของ
ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.362	.28905
2	.701 ^b	.492	.487	.25916
3	.743 ^c	.552	.545	.24401

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, X3

c. Predictors: (Constant), X2, X3, X5

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .743 และกำลังสองของ
สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .552 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลคุณภาพชีวิต
ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์มีค่า .244

ตารางที่ 4.16 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพหุคูณแบบขั้นตอน

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.501	1	9.501	113.719 ^{**}	.000 ^b
	Residual	16.542	198	.084		
	Total	26.043	199			
2	Regression	12.811	2	6.406	95.371 ^{**}	.000 ^c
	Residual	13.232	197	.067		
	Total	26.043	199			
3	Regression	14.374	3	4.791	80.473 ^{**}	.000 ^d
	Residual	11.670	196	.060		
	Total	26.043	199			

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้

ตารางที่ 4.17 ค่าน้ำหนักความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2)	.384	.033	.557	11.558	0.000**
ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3)	.200	.030	.321	6.647	0.000**
ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5)	.168	.033	.249	5.122	0.000**
ค่าคงที่				1.014	
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.743	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)				0.552	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.545	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.196	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 ในการสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ซึ่งส่งทางบวกทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.743 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.244 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.014 + .384(X_2) + .200(X_3) + .168(X_5)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = .557(X_2) + .321(X_3) + .249(X_5)$$

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ตอนที่ 5 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key - Informants) ที่มีผู้มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน 2) รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 คน 3) เลขาธิการนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 2 คน 4) ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน 5) รองปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน 6) หัวหน้าฝ่ายปกครอง 1 คน 7) ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 คน 8) ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 คน 9) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน 10) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน 11) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 1 คน และ 12) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีดังประเด็นต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 3) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร โดยเลือกข้อที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำไปสู่แนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร แนวทางที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ประเด็น วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติของบุคลากรเป็นอย่างไร มีผลต่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 1 ข้าราชการการเมืองให้ข้อมูลว่า ...“วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ” พบว่า ลักษณะนี้ให้ความสำคัญเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้นสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมากและมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่ต้องอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาให้ประชาชนที่มาขอรับบริการ ซึ่งในแต่ละ

ขั้นตอน การแก้ปัญหาล้วนเป็นงานที่ต้องอาศัยกฎระเบียบตามข้อกฎหมาย และบางปัญหาต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้านของตัวบุคลากรเอง ดังนั้นการปฏิบัติงานกับคนหมู่มาก ต้องอาศัยความเป็นทีม ส่งเสริมและผลักดันซึ่งกันและกัน เพื่อผลงานและการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ แต่ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เช่นนี้ไม่ได้ส่งผลด้านที่ดีเพียงอย่างเดียว ในบางครั้งยังพบผลกระทบด้านลบ เช่น การเอื้อผลประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเองเป็นที่ตั้ง การทุจริตคอร์รัปชันเกี่ยวกับงบประมาณ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างไม่เป็นธรรมหรือเห็นแก่พวกพ้อง รับผลประโยชน์ส่วนตัว และที่สำคัญควรมุ่งเน้นการทำงานแบบพี่น้องที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เอื้ออาทรต่อกัน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมด้านจิตอาสาต่าง ๆ ควรทำงานเป็นทีมเดียวกัน ปรีกษาหารือ ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน ตั้งญาติมิตร เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมีความพร้อมในการบริการกับบุคคลภายนอก และมีการสนับสนุนจัดการให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอกร่วมกัน” (13 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 2 กลุ่มข้าราชการประจำ ให้ข้อมูลว่า ด้านความร่วมมือ บุคลากรภายในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มักให้ความร่วมมือกิจกรรมของส่วนรวมที่ทางผู้บริหารจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งการให้ความร่วมมือในลักษณะนี้เป็นการให้ความเอาใจใส่ โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกทางกัน ทางสถานภาพ ความเอื้ออาทร บรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันปฏิบัติงาน คล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มักเริ่มจากคนกลุ่มเล็ก ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติต่อ ๆ กัน มานับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ต้องการอยู่ร่วมกันและส่งผลต่อการพัฒนาผลงานภายในอนาคตได้อย่างไม่จำกัด แต่ก็ยังพบว่า มีบางส่วนที่ยังมีความเป็นตัวตนสูง โดยมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น ช่วงอายุ ประสบการณ์ การใช้ อารมณ์ ทำให้มีอุปสรรคด้านการสื่อสารกับคนในหน่วยงานเดียวกัน สิ่งนี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และที่สำคัญด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ควรมุ่งเน้นการทำงานแบบพี่น้องที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เอื้ออาทรต่อกัน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการส่งเสริมการปลูกผัก สวนครัว กิจกรรมด้านจิตอาสาต่าง ๆ (24 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 3 กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ ให้ข้อมูลว่า ... “การรวมตัวกันขององค์กรอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลายเกิด นโยบายแนวคิดใหม่ ๆ ดังนั้น การดำเนินงานกิจกรรมใด ๆ ของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จึงยึดหลักการปฏิบัติงาน โดยอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด รวมถึงนำไปใช้ในงานบริหารงานบุคคลด้วย เช่น ข้อตกลงของการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก ต้องมีการควบคุมเวลาการทำงาน เพื่อให้ทุก ๆ คนมีความเป็นระเบียบ เป็นอันหนึ่งอันเดียว หากมีบุคลากรใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติงานก็จะมีบทลงโทษแต่ละขั้นตอนตามที่หน่วยงานนั้น ๆ ได้วางไว้ กฎระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ฝ่ายบริหารมักมีข้อกำหนดใหม่ ๆ สำหรับบุคลากรทั้งเก่าและใหม่อยู่เสมอ ๆ และความเป็นธรรม สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานอาจมาจากความไม่เสมอภาคภายในหน่วยงานหรืออาจมีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ความอาวุโสของตำแหน่งที่สูงกว่า ความไม่เท่าเทียมกันที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานนั้น สิ่งต่าง ๆ ความขัดแย้งทั้งในระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เช่น การคิดไม่เหมือนกัน ซึ่งต่างคนต่างคิดว่าตนมีความรู้ความสามารถ

มากกว่าและผลประโยชน์ที่ได้รับอาจไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการปฏิบัติต่อบุคลากรภายในองค์กร คณะผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักว่าในการบริหารจัดการจำเป็นยึดหลักความเป็นธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย จะต้องทำให้พวกเขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติกันอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับตัวเองกับคนอื่น และที่สำคัญควรทำงานเป็นทีมเดียวกัน ปรีกษาหรือปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกันตั้งญาติมิตร เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในการบริการกับบุคคลภายนอก” (26 มกราคม 2567)

สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของกลุ่มข้าราชการประจำ โดยกล่าวว่าการทำงานแบบพี่น้อง มีความเอื้ออาทรต่อกันช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร แนวทางที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ประเด็น ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากรเป็นอย่างไร มีผลต่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 1 ข้าราชการการเมือง ให้ข้อมูลว่า... “กลุ่มหัวหน้า ส่วนราชการ ให้ข้อมูลว่า ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติ หรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน ควรมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ที่ชัดเจน มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน” “...องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางด้านวัฒนธรรม และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายและส่งเสริมให้ธุรกิจของตนมีวัฒนธรรม ในที่ทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด หรือที่โดยทั่วไปแล้วคือ การผสมผสานกันระหว่าง วัฒนธรรมต่าง ๆ นี่จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมแต่ละประเภทนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิด ความชัดเจน และมีการเสริมแรงให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยควรให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแข่งขัน ในภารกิจงานเพื่อสร้างผลงานสนับสนุน ให้มีความมุ่งมั่นและจริงจัง มีความขยันขันแข็งในการทำงาน และยกย่องชมเชย มอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลสำเร็จของงานดีเยี่ยม รวมทั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก” (13 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 2 กลุ่มข้าราชการประจำ ให้ข้อมูลว่า ... “วัฒนธรรมองค์กรมีหลากหลายประเภทมากแต่หนึ่งในรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็นวัฒนธรรมครอบครัว วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมลำดับขั้น และวัฒนธรรมตลาด ทว่าในเชิงทฤษฎีแล้วนั้น ทุกองค์กรต่างก็มี ส่วนผสมวัฒนธรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของตนเอง ในส่วนของสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เล็งเห็นว่าลำดับขั้นที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลในขับเคลื่อนด้วยความกระตือรือร้นและประสบความสำเร็จจาก การทลายกรอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนิยามจากลักษณะความกล้าได้

กล้าเสียของวัฒนธรรมประเพณีนี้ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและโครงการริเริ่ม ทั้งยังประสบความสำเร็จท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงด้วยความมั่นใจ นอกจากนี้ยังเป็นวัฒนธรรมที่ล้มและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างรวดเร็วเพื่อที่จะแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในอนาคตอีกด้วย บริษัทเทคโนโลยีซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง และมีวิสัยทัศน์นั้นถือได้ว่าเป็นตัวอย่างที่โดดเด่นมาก สำหรับวัฒนธรรมประเพณี ส่วนข้อดีของวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรประเพณีนี้มักตั้งเป้าหมายไว้สูงและบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นอยู่เสมอ ทั้งในแง่ของอัตรากำไรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โมเดลวัฒนธรรมนี้ให้คุณค่ากับความมั่นใจและความคิดสร้างสรรค์ ทั้งยังพร้อมอำนวยความสะดวกที่มีโอเดียตี ๆ อยู่เสมอวัฒนธรรมเช่นนี้นับเป็นสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพการงานของแต่ละคน” “มั่นใจว่าผู้นำของคุณเข้าใจถึงบทบาทของตนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้มีอะไรบ้างที่พวกเขาจำเป็นต้องรับรู้ รู้ลึก และลงมือทำให้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมดังกล่าว ประสบความสำเร็จ ผู้นำเหล่านี้มีความพร้อมที่จะถ่ายทอดสาระสำคัญและสนับสนุนทีมต่าง ๆ” “วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากร เพราะคุณลักษณะเด่นในบรรดาคุณลักษณะวัฒนธรรม องค์การ ควรยึดเป็นบรรทัดฐานพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล เมืองประจวบคีรีขันธ์ดีขึ้น” (24 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 3 กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ ให้ข้อมูลว่า ... “กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการให้ข้อมูลว่า ..“วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นวัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นกระแสนิยมที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญ สืบเนื่องมาจากความล้มเหลวในการทำงานของของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ตามแนวทางการบริหารงานในระบบราชการแบบดั้งเดิม หรือการที่สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มักใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้ง ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์จึงควรใช้วัฒนธรรมแบบปรับตัวที่มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เอื้อต่อการตัดสินใจ สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและเปิดโอกาสให้ประชาชน สังคมและสื่อมีโอกาสใน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้อย่างอิสระเสรีประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะสามารถลดปัญหาคอร์รัปชันได้” ..“ต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติหรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจน และมีการเสริมแรงให้กับผู้ปฏิบัติงานในด้านการยกย่องชมเชย/การให้รางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก” (26 มกราคม 2567)

สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม โดยกล่าวว่าจัดทำแผนการปฏิบัติหรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบและช่วยลดสามารถลดปัญหาการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างความสมดุลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง ประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร แนวทางที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง ประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ประเด็น ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากรของบุคลากรเป็นอย่างไร มีผลต่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 1 ข้าราชการการเมืองให้ข้อมูลว่า ..“การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และมีวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบมุ่งการทำงานบริการเชิงรุก และต้องมีความรอบรู้ในงานและหน้าที่ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติที่แม่นยำ ซึ่งการศึกษาจะสอดคล้องกับตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นได้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่” (13 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 2 กลุ่มข้าราชการประจำ ให้ข้อมูลว่า ... “เรื่องของการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรนั้นเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของกระบวนการการทำงานทั้งหมด หนึ่งในหน้าที่สำคัญอีกอย่างของฝ่ายทรัพยากรบุคคลก็คือ “การฝึกอบรมพนักงาน (Training)” ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคน และความก้าวหน้าขององค์กรไปพร้อมกัน การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การฝึกอบรม ซึ่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำเป็นจะต้องมีการฝึกทักษะและทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจอยู่เป็นประจำเสมอ ถือเป็นความสอดคล้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในภารกิจของตนเอง เนื่องจากการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ แต่การพัฒนาอย่างขาดความต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคลากรบางส่วนยังขาด ปัจจัยในด้านงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อการทำงาน (24 พฤศจิกายน 2566)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่ม 3 กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ ให้ข้อมูลว่า ... “กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ ให้ข้อมูลว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นการปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มี

ทิศทางเดียวกัน และยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ มุ่งการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสามารถในการสื่อสาร เกิดการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก และความภูมิใจในการทำงานของตนเอง การถ่ายทอดการเรียนรู้จากหัวหน้าทีม/รุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ รวมถึงการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพราะในยุคปัจจุบัน มีการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อความสะดวกรวดเร็วในองค์กร สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล 2) ปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน 3) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ หรือบริษัทคู่แข่งได้ 4) เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น 5) ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร และ 6) เพื่อต้องการลดต้นทุนในการประกอบการให้มากที่สุด ด้วยวิธีเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดีที่สุด

ประโยชน์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสร้างผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น 2) องค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร 3) องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ไม่สะเปะสะปะไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น 4) สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ 5) สามารถช่วยลดต้นทุนในการประกอบการได้ เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 6) พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณปกติแล้วการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จำนวนไม่น้อย ทั้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายแอบแฝง เช่น ค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจ่ายให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้งบประมาณการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตรจะมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง ถ้ามีงบประมาณในการฝึกอบรมน้อย ไม่เพียงพอก็อาจจะเป็นอุปสรรค ทำให้ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมตามที่ต้องการได้ 2) ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม รวมถึงโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรมทุกหลักสูตรจำเป็นต้องใช้ทั้งอุปกรณ์ในการฝึกอบรมและโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย เพียงแต่ว่าจะใช้อุปกรณ์ในการฝึกอบรม และโสตทัศนูปกรณ์อะไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมว่าเน้นให้ความรู้ในเชิงวิชาการและเน้นภาคปฏิบัติด้วย นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับเรื่องการจัดฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ที่จัดฝึกอบรมเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรแต่ละคนต้องการ 3) ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่จัดฝึกอบรม สถานที่จัดฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะขาดเสียไม่ได้ ถ้าไม่มีสถานที่สำหรับจัดฝึกอบรมแล้ว การฝึกอบรมนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการได้เลย ถึงแม้ว่าจะมีความพร้อม แต่มีความเพียงพอในด้านอื่น ๆ ทุกด้านก็ตาม นอกจากนี้สถานที่จัดอบรมจะต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องที่จะจัดฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มและระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงจะช่วยเสริมให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุผลสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 4) ปัญหาเกี่ยวกับเวลา การจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจะต้องมีเวลาเพียงพอสำหรับการเตรียมการและการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งขั้นตอนการฝึกอบรม และกิจกรรมดำเนินการต่าง ๆ ของหลักสูตร

ฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมแตกต่างกัน และจะใช้เวลามากน้อยแตกต่างกันด้วย ถ้าหลักสูตรฝึกอบรมใดที่มีเวลาว่างแผนเตรียมการดำเนินงานน้อย หรือไม่เพียงพอก็จะทำให้การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้นไม่เรียบร้อยราบรื่นด้วยเช่นกัน 5) ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยต่าง ๆ อย่างเพียงพอพร้อมและสามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยมเพียงใดก็ตาม การฝึกอบรมนั้นอาจจะไม่ประสบความสำเร็จก็ได้ ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง เช่น ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจกับการฝึกอบรม ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม 6) ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการฝึกอบรม กล่าวคือ ถ้าผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมไม่รับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม และไม่รับผิดชอบต่องาน ย่อมทำให้การฝึกอบรมล้มเหลวได้ง่าย 7) ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปแล้วการที่จะจัดฝึกอบรมแต่ละครั้ง นอกจากจะต้องใช้ทรัพยากรและอาศัยปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่างแล้วยังจะต้องอาศัยความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายที่รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไปหรือฝ่ายธุรการ ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายวางแผนและประสานงาน ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และฝ่ายประชาสัมพันธ์ ซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว การฝึกอบรมนั้นก็ยากที่จะดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นด้วยดี (26 มกราคม 2567)

สรุปจากการวิจัยมาสังเคราะห์ เพื่อเสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มข้าราชการการเมือง กลุ่มข้าราชการประจำ และกลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ สามารถสรุปสาระสำคัญจากการวิจัยเชิงคุณภาพแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 สรุปสาระสำคัญจากการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ประเด็น	สรุปผลการวิจัย
เครือวัฒนธรรมแบบญาติ	- ควรทำงานเป็นทีมเดียวกันปรึกษาหารือปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกันตั้งญาติมิตร เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมีความพร้อมในการบริการ กับบุคคลภายนอก - ควรสนับสนุนจัดการให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน - ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมด้านจิตอาสาต่าง ๆ

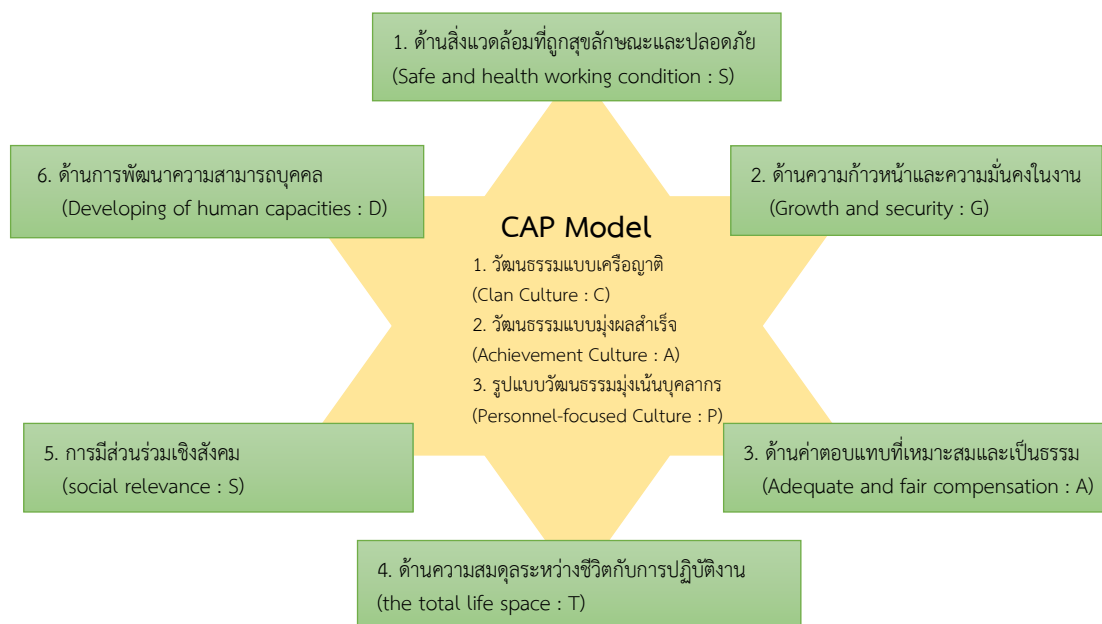
ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผลการวิจัย
	- มุ่งเน้นการทำงานแบบพี่น้อง ที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน - ควรมุ่งเน้นการทำงานแบบพี่น้องที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เอื้ออาทรต่อกัน - ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการ ส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมด้านจิตอาสาต่าง ๆ
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	- วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากรเพราะคุณลักษณะเด่นในบรรดาคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ควรยึดเป็นบรรทัดฐาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ดีขึ้น - กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน - ต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติ หรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน - ควรมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน - การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน - สนับสนุนให้มีความมุ่งมั่นและจริงจัง มีความขยันขันแข็งในการทำงาน - ยกย่องชมเชย มอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มี ผลสำเร็จของงานดีเยี่ยม - หน่วยงานควรจัดทำแผนการปฏิบัติ หรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน - ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและจริงจัง มีความขยันขันแข็งในการทำงานยกย่องชมเชย มอบรางวัล ตลอดจนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผลการวิจัย
วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากร	- ความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนและความก้าวหน้าขององค์กรไปพร้อมกัน การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการฝึกอบรม ซึ่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจะต้องมีการฝึกทักษะ และทบทวนความรู้ - ความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจอยู่เป็นประจำเสมือนถือเป็นความสอดคล้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการกิจของตนเองเนื่อง - การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจน ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กรไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน - การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ แต่การพัฒนา ยังขาดความต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคลากรบางส่วนยังขาดปัจจัยในด้านงบประมาณ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

จากตารางที่ 4.18 ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ นำมาสรุปเป็นรูปแบบ “CAP Model” ได้ดังภาพที่ 4.19



ภาพที่ 4.1 “CAP Model”
ที่มา : (ณัฐชา เอมโอฐ, 2567)

จากภาพที่ 4.1 แนวทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ คือ “CAP Model” ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture : C) บุคลากรภายในหน่วยงานมักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ รวมถึงผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและมีความเสมอภาคเป็นธรรมกับทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture : A) บุคลากรภายในองค์กรมีภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน หน่วยงานมีผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเชิงรุกและมีความมุ่งมั่นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด

3. รูปแบบวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (Personnel-focused Culture : P) การนำทักษะประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงานที่ตนได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กรรวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า บุคลากรภายในหน่วยงานมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอและได้รับการสนับสนุนเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอยู่เสมอ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Health Working Condition : S) บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความปลอดภัยทั้งทางด้านชีวิตและการปฏิบัติงาน รวมถึงได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security : G) ผู้บริหารให้ความใส่ใจและสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงานได้รับการพัฒนา เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถ ผลักดันสมาชิกภายในองค์กรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งใหม่

6. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation : A) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมมีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (The Total Life Space : T) บุคคลสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลกับชีวิตประจำวัน ในบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ แบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต

8. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม (Social Relevance : S) กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

9. ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล (Developing of Human Capacities : D) บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับการพัฒนาสนับสนุนด้านการจัดอบรม เพิ่มความชำนาญและสั่งสมประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 คน เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 2 คน ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน และรองปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายปกครอง 1 คน ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 15 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วในบทที่ 4 ในบทนี้จึงเป็นการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.1 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถนำทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มี

ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน มีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน อยู่เสมอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานแบบแบนราบทำให้ข้อมูลข่าวสารจากบนลงล่างเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าความรับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์โดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรภายในองค์กรมีภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีจุดมุ่งหมายและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดสรรเจ้าหน้าที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อลดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนเป้าหมายการเติบโตในสายอาชีพของท่านได้ดีเพียงใด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม โดยกล่าวว่า การจัดทำแผนการปฏิบัติหรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบและช่วยลดสามารถลดปัญหาการดำเนินงานกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้าง

ความสมดุลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานกับคนหมู่มาก เป็นทีมส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดการพัฒนาตัวเอง กล้าสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ ๆ ดึงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการริเริ่มใหม่ อยู่เสมอ บุคลากรภายในองค์กรได้รับการดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถ ให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้เป็นอย่างดีและทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมดและมีอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมเชิงสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความสะอาด ร่มรื่น จัดสิ่งของ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรองรับกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าตามกรอบโครงสร้างของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับการดำรงชีวิตในสังคมตามมาตรฐานที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในชีวิตส่วนตัว สำหรับครอบครัวได้อย่างสมดุล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้ว ท่านจะดำเนินการตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ แม้ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการช่วยจัดระเบียบสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญและสร้างสรรค์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเรียนรู้และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม โดยกล่าวว่า การดำรงวิถีชีวิตอยู่ในชีวิตประจำวัน ที่สอดคล้องกับความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สภาพความเป็นอยู่ สภาพของสังคม และสภาพจิตใจ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยงานที่ทำมีความหมายและมีการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมคือ การที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร การที่พนักงานทำงานในสภาพที่ปราศจากความวิตกกังวล มีอิสระสามารถแบ่งเวลาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการได้รับการยอมรับทางสังคม คือ การที่มีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .343 - .670 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (X_1)

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .670 และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท (X_4) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .343

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .743 และกำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .552 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .244 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ซึ่งส่งทางบวกทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.743 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.244 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.014 + .384 (X_2) + .200 (X_3) + .168 (X_5)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = .557 (X_2) + .321 (X_3) + .249 (X_5)$$

4. เสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ควรเป็นลักษณะใด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture : C) 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture : A) 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากร (Personnel-focused Culture : P) โดยเลือกที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำไปสู่แนวทางที่เหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture : C) ต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และมีวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบมุ่งการทำงาน

บริการเชิงรุกและต้องมีความรอบรู้ในงานและหน้าที่ ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติที่แม่นยำ ซึ่งการศึกษาจะสอดคล้องกับตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นได้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาส และความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่

4.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture : A) การผลักดันที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางด้านวัฒนธรรมและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายและส่งเสริมให้ธุรกิจของตน มีวัฒนธรรมในที่ทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิผลมากที่สุด หรือที่โดยทั่วไปแล้วคือการผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ นี่จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมแต่ละประเภทนั้นเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก และมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่ต้องอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาให้ประชาชนที่มาขอรับบริการ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนการแก้ปัญหาล้วนเป็นงานที่ต้องอาศัยกฎระเบียบตามข้อกำหนดและบางปัญหาต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้านของตัวบุคลากรเอง ดังนั้นการปฏิบัติงานกับคนหมู่มาก ต้องอาศัยความเป็นทีมส่งเสริมและผลักดันซึ่งกันและกัน เพื่อผลงานและการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ แต่ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ ไม่ได้ส่งผลด้านที่ดีเพียงอย่างเดียว ในบางครั้งยังพบผลกระทบด้านลบ เช่น การเอื้อผลประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเองเป็นที่ตั้ง การทุจริตคอร์รัปชันเกี่ยวกับงบประมาณ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างไม่เป็นธรรมหรือเห็นแก่พวกพ้อง รับผลประโยชน์ส่วนตน และที่สำคัญควรมุ่งเน้นการทำงานแบบพี่น้องที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เอื้ออาทรต่อกัน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมด้านจิตอาสาต่าง ๆ ควรทำงานเป็นทีมเดียวกัน ปรีกษาหารือ ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน ดังญาติมิตร เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในการบริการกับบุคคลภายนอก และมีการสนับสนุนจัดการให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอกร่วมกัน

4.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากร (Personnel-focused Culture : P) ต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติหรือกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน ควรมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนมีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางด้านวัฒนธรรมและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายและส่งเสริมให้ธุรกิจของตน มีวัฒนธรรมในที่ทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิผลมากที่สุด หรือโดยทั่วไปแล้วคือการผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ นี่จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมแต่ละประเภทนั้นเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจน และมีการเสริมแรงให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยควรให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลงานสนับสนุนให้มีความมุ่งมั่นและจริงจัง มีความขยันขันแข็งในการทำงาน และยกย่องชมเชย มอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลสำเร็จของงานดีเยี่ยม รวมทั้ง

เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก การวางโครงสร้างและจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในทุก ๆ ขั้นตอนของการบริหารจัดการ ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่และกฎหมายที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมทุกด้านเพื่อประชาชนเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน จะเป็นเครื่องมือนำพาเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ให้พัฒนาไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง แผนพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจังหวัด ซึ่งทำให้สามารถกำหนดสถานภาพของจังหวัด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาในอนาคตในแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์การดำเนินการ ทั้งในระดับโลก (G : Global) ระดับภูมิภาค (R : Regional) และระดับท้องถิ่น (L : Local) และการดำเนินการโดยหน่วยงานรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ทั้งนี้การกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการที่จะบรรลุถึง ซึ่งการกำหนดดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลและการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน เป็นการฉายภาพองค์รวมอย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และท้องถิ่น รวมทั้งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ในการวางแผนพัฒนาจังหวัดยังคำนึงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่สอดคล้อง ซึ่งต้องมีการควบคุมและประเมินผล โดยเน้นผลลัพธ์ที่สนองตอบต่อเป้าประสงค์ของกลยุทธ์เป็นหลัก ซึ่งได้ยกตัวอย่างดังนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2566-2570) วิสัยทัศน์ “เมืองแห่งการท่องเที่ยววิถีเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญที่ค้นพบ มีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ พลฤกษ์วัน (2556) พบว่า พนักงานบริษัทควอสตี้ เทรดิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มี

คุณค่าต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ อิ่มมาก (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมเชิงสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ พลกษะวัน (2556) พบว่า พนักงานบริษัทควอลิตี้เทรตติ้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถนำทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน มีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของศรีลัดดา เทพารักษ์ (2558 : 13-14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เกิดจากการนำเอากลยุทธ์ มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่มีความเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์สภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก มีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมรับมือได้อย่างทันที ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร

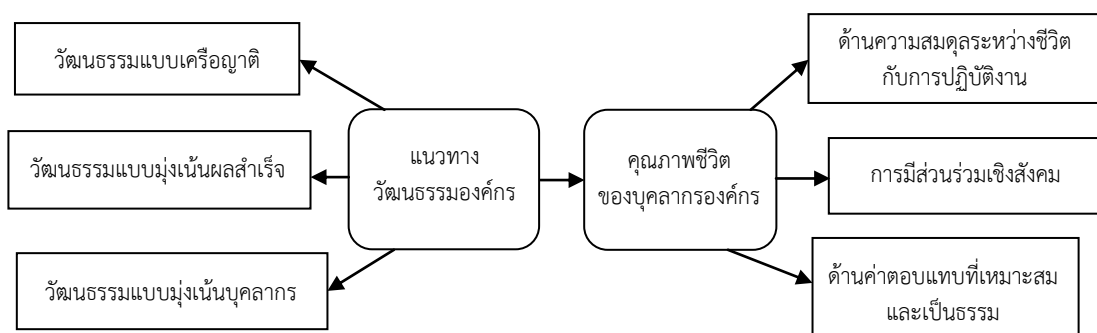
1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน มักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานแบบแบนราบ ทำให้ข้อมูลข่าวสารจากบนลงล่าง เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่าน มีการจัดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าความรับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์โดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรภายในองค์กร มีภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีจุดมุ่งหมายและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989 : 29-90 อ้างถึงใน ญัฎฐนิชา โคทังคะ, 2561 : 27) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มิติที่มุ่งเน้นความสำเร็จ คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเรื่องหลักการเหตุผล ระเบียบกฎเกณฑ์เข้าไปใช้เป็นตัวช่วยกำหนดการวางแผนงานประกอบการตัดสินใจ โดนมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร มีความสามัคคีกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทาย และมีความหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีสัตตา เทพารักษ์ (2558 : 13-14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นลักษณะที่มีความยืดหยุ่น บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อให้กันและกัน มีแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานร่วมกันแบบเป็นทีม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร การตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรนั้น แสดงแนวความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดสรรเจ้าหน้าที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อลดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Handy (1993 : 183-190) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นบทบาท (Role Orientation Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น การให้ความสำคัญมุ่งมั่นในหน้าที่ที่บุคลากรใดได้รับมอบหมาย การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

โดยยึดหลักเกณฑ์ตามระเบียบแบบแผน ลักษณะนี้มักจะเกิดในระบบราชการเป็นส่วนใหญ่ เรียงความสำคัญ และระดับขั้นตอนตามอำนาจอาจมีการเปลี่ยนแปลงแบบเชิงซ้ำมากเท่า ๆ กับความสามารถของบุคลากร

1.4 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรม มุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนเป้าหมายการเติบโตในสายอาชีพของท่านได้ดีเพียงใด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Handy (1993 : 183-190) กล่าวว่า วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคคล (Person Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล (Individuals) คือ องค์กรมีไว้ เพื่อบริหารและช่วยเหลือบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะทำให้สิ่งที่ตนสามารถทำได้ดี และจะฟังเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับพวกเขาโดยทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมดและมีอำนาจในการตัดสินใจแต่ละสถานการณ์ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมนี้เป็นลักษณะกลุ่มก้อน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989 : 29-90 อ้างถึงใน ญัฐธนิชา โคทังคะ, 2561 : 27) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มิติที่มุ่งเน้นบุคลากรและพฤติกรรม คือ บุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่างอาจต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อวิเคราะห์ ริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร องค์กร จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขึ้น เพื่อต่อยอดความก้าวหน้าในด้านสายงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรภายนอก และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ



2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย

2.1 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความสะอาด ร่มรื่น จัดสิ่งของ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ทันสมัย และเพียงพอ

ต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ พลกะวัน (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท : กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอ และด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายใน องค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับ ความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ชีตความสามารถเพื่อรองรับกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าตามกรอบโครงสร้าง ของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Jerome (1992 : 2) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน พนักงาน ทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคง ในการทำงานต้องอาศัยวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล ของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

2.3 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทน ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มี ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับการดำรงชีวิตในสังคมตามมาตรฐาน ที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เปี่ยมส้ม (2559) ได้ศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์ ได้กล่าวว่า ระดับ โดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัย ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน

2.4 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในชีวิตส่วนตัวสำหรับครอบครัวได้อย่างสมดุล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้วท่านจะดำเนินการตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ แม้ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Waton (1973 : 12-14) กล่าวว่า การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทหน้าที่อื่นบ้าง นอกจากการทำงานต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ควรมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลา

2.5 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการช่วยจัดระเบียบสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญและสร้างสรรค์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.6 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเรียนรู้และได้รับการฝึกอบรม เพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .343 - .670 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (X_1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X_3) มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .670 และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .343 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

มีค่า .743 และกำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .552 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .244 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยเลือกโมเดล 3 มาใช้ในการค้นหาค่าประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_3) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) ซึ่งส่งทางบวกทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.743 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 55.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.244 สอดคล้องกับงานของสิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นฟูด จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการพัฒนาความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ลดปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ

กัณฑ์ฎีกาฯ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal พบว่า แนวทางการปฏิบัติต้องเป็นระบบขององค์การเพื่อให้วัฒนธรรมองค์การสามารถสร้างอรรถประโยชน์ในการดำเนินงาน นั้นแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีต่อองค์กรได้

4. เสนอแนวทางวัฒนธรรมองค์การในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 5 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัววัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อันดับหนึ่งคือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture : C) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องมีความยึดหยุ่นในการปฏิบัติงานเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ รวมถึงผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและมีความเสมอภาคเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันดับที่สองคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture : A) เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน หน่วยงานมีผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเชิงรุกและมีความมุ่งมั่นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด อันดับที่สามคือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร (Personnel-focused Culture : P) การนำทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางมาปรับใช้กับลักษณะงานที่ตนได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า บุคลากรภายในหน่วยงานมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรที่จะมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กรโดยการกำหนดกลวิธีที่เหมาะสมการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร
3. ควรมีการประกาศยกย่องบุคลากรที่ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล มีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรม เพิ่มพูนคุณวุฒิ และเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคมในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงบรรลุมิติวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความสำเร็จแก่องค์กรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อให้สามารถอธิบายผลของ ความสัมพันธ์ในเชิงของเหตุและผลได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมควรทำการศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอาชีพเดียวกันในพื้นที่ และในต่างกลุ่มอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันหรือไม่ และด้วยสาเหตุประการใด

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). **การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ประจำปี พ.ศ.2565**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 2 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กาญจนา ประทุมศาลา. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กานต์ณลิน คงศักดิ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกวลี ดวงกำเนิด. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จักรกฤษณ์ หมื่นชาติย์. (2562). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักเพลินิจิต กลุ่มงานธุรกรรมการเงิน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จินตนา เอ็มอิม. (2560). **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่าทางจังหวัดเพชรบุรี**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ชัยเทพ สำรวย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดอร์น ไดสตัฟฟ์ แอนด์ พิคเมนต์ จำกัด**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริต คงเผ่าพงษ์. (2550). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร**. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชิษณุพงศ์ ทองพวง, ปภากร สุวรรณธาดา, ไพศาล จันทังษ์ และสรพงษ์ ศรีบุญไทย. (2566). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อผลการดำเนินการของไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, 29(2): 86-99.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2557). **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชคสุข กรกิตติชัย. (2561). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ณัฐธินิชา โคหังคะ. (2561). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540) **พฤติกรรมขององค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิษฐ์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดาเดียว เจริญมิตร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพวรรณ ใจคง. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล แก้วป้อม. (2551). **วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- นิลวิชัย ทับทอง. (2555). **วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุตริยา จิตตารมย์. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
ของสถาบันศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เนตรณัฐ ประยูรธารา. (2552). **ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร**.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรเทิง ศรีอาจ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงาน**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.
- บุญจิรา ปิ่นทอง. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญแสง ชีระภากร. (2553). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
บางกอกบล็อก.
- เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558). **คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและ
เครื่องทำความเย็น**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ปัทมิตา ชุ่มสีดา. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปนัดดา ยิ้มประเสริฐ. (2561). **ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง.

- ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยมาภรณ์ กู้กิตติเมตรี. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปิยวรรณ พฤษะวัน. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ**, 3(4): 290-308.
- ผกามาศ เจียกสูงเนิน. (2565). **วัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. ค้นเมื่อ กันยายน 5, 2566 จาก www.society.go.th/article_attach
- พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). **วัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศองค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินิจ หนูเกตุ. (2551). **วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พินิจดา คากรถาชา. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ไพศาล ไกรรัตน์. (2561). **ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). **จิตวิทยาองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัมย์ประภา บุญพระ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2563). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา**. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
7(2): 213-226.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. ภาคนิพนธ์
บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี.
- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรที่สูงผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้
ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**.
วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดิเคชัน
อินโดไชน่า.
- วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรีรัตดา เทพารักษ์. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไก
ด้านคุณภาพชีวิตทางการผลิตและการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราติบในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุงและ
จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มี
พฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานในสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุ
เบกษา.

- สมพงศ์ รัตนนพวงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM**. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สารสิน อิมโอะฐ. (2552). **วัฒนธรรมองค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาคณะศึกษาศาสตร์และองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์. (2560). **อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้สำนึกของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 8(2): 65-80.
- สุดารัตน์ ครุฑศึก. (2557). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวรรณณี จริยะพร. (2559). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข**. วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(1): 227-238.
- หทัยภัทร สีส. (2563). **ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลผูกพันต่อพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทบีทีเอสเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อมรรัตน์ พงษ์ปวน. (2550). **ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรอุมา โสภณอุดมพร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศรีนครเฟอริเตอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- อาทิตยา เปี่ยมส้ม. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์**. การประชุมวิชาการ ราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1 (หน้า 895-910). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Alan, N. R., Priscilla, D. and R. Handy. (1981). Talking Mathematics with children. *The Arithmetic teacher*, 28(8): 14-17.

- Alireza, B. (2011). **The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs. International Conference on Computer Communication and Management Proc. of CSIT vol.5 Press, Singapore.**
- Allen, C.K. (1985). **Four phases for bringing about cultural change.** In gaining control of the corporate. (332-350). San Francisco : Jossey-Bass.
- Alvesson, M. (2002). Odd couple: making sense of the curious concept of knowledge management. **Journal of Management Studies**, 38(7): 995-1018.
- Anjani, N. (2010). **Constructs of Quality of Work Life- A Perspective of Textile and Engineering Asian Journal of Management Research.** Retrieved August 29, 2024 from <http://www.profmusu@gmail.com>
- Bohlander, G.W. & Snell, S.A. (2013). **Principles of Human Resource Management.** 16th ed. Mason OH : South-Western Cengage Learning.
- Bowin, R.B. & Harvey, D. (2001). **Human resource management: A experiential approach.** 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Careron, K.S. & Quinn, R.E. (2011). **Diagnosing and Changing Oreopizatto Culture.** Massachusetts : Addison-Wesley.
- Cooke, R. A. and Lafferty, J. C. (1989). Understanding Organization Culture: A Key to Management and Decision Making. **Journal of Nursing Administration**, 18: 16-23.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). **Organizational Culture Inventory, leader's guide.** 2nd ed. Plymouth MI : Human Synergistics.
- Delamotte, Y., & Takezawa, I. (1984). **Quality of work life in international perspective.** Geneva, IL: International Labour Office.
- Denison, D. (2002). **Denison Consulting organization culture.** Retrieved. October 14 2024 from <http://www.Denisonculture.com/Cuture/culture.links.html>
- Handy, C. (1993). **Understanding organizations.** 4th ed. London : Penquion.
- Harrison, D.J. (1993). **Advanced Project Management: A Structured Approach.** 3rd ed. Hants: Gower House.
- Hofsteds, G. (2010). **Cultures and organizations: Software of the mind : Intercultural cooperation and Its importance for survival.** New York: McGraw-Hill.
- Holloway V. William. (1959). **State and Local Government in the United States.** New York : McGraw-Hill.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota : West Publishing.

- Lokanadha, R. M. (2010). **Quality of work life of employees : emerging dimensions**
Asian Journal of Management Research. Retrieved. October 14 2024
 from <http://www.lokanada@smail.com>
- Richard, L. D. (2008). **Organization Theory an sigh.** 7th ed. United State of America:
 South-Western College Publishing.
- Robbin, S. P. and Coulter, M. (2005). **Management.** 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, T.L. (1994). **Essentials of Organization Behavior.** 4th ed. Englewood Cliffs
 New Jersey: Prentice-Hall.
- Rochita, G. (2010) Quality of worklife and job satisfaction of a group of university
 employees. **ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH**, 209-216.
- Steers, R.M. (1979). **Organization effectiveness: A behavioral view Santa Monica.**
 California : Goodyear.
- Umstot, D.D. (1984). **Understanding Organization Behavior.** Minnasota West Publishing
- Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life: what is it? Sloan.** Management Revwing
 Cambridge : Basic Books.
- Wit A. Daniel. (1967). **Comparative Survey of Local Govt. and Administration.**
 Bangkok : Kurusapha Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ บมศ. ๖๐๖๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา เอ็มโธฐ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์” อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเป็นอย่างดี และมีความเหมาะสมกับหัวข้อวิทยานิพนธ์นี้ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาท่านนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสนประเสริฐ ปานเนียม)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ บมศ. ว๐๖๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารัณ พรหมณ์แก้ว

เนื่องด้วย นางสาวณัฏชา เอ็มโธ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์” อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเป็นอย่างดี และมีความเหมาะสมกับหัวข้อวิทยานิพนธ์นี้ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาท่านนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสนประเสริฐ ปานเนียม)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๓๔.๑๒/๖๐๗๗

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรัชนิวรรณ พรหมเล็ก

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา เอ็มโธฐ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์” อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเป็นอย่างดี และมีความเหมาะสมกับหัวข้อวิทยานิพนธ์นี้ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาท่านนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสนประเสริฐ ปานเนียม)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บัณฑิตศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ ๓๒๗๐๘๖๑๕ โทรสาร ๐๓๒ ๗๐๘๖๕๘

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดโดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐชา เอ็มโอฐ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง มาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 20 - 25 ปี

☐ 2) 26 - 30 ปี

☐ 3) 31 - 35 ปี

☐ 4) 36 - 40 ปี

☐ 5) 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 2) 15,001 - 25,000 บาท

☐ 3) 25,001 - 35,000 บาท

☐ 4) 35,001 - 45,000 บาท

☐ 5) มากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2) 2 - 5 ปี

☐ 3) 6 - 10 ปี

☐ 4) 11 - 15 ปี

☐ 5) 15 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว						
1	บุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน มีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ					
2	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับอิสระในการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
3	ท่านสามารถนำทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะทาง มาปรับใช้กับลักษณะงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร					
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย						
1	บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมักให้ความช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเสมอ					
2	บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
3	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและมีความเสมอภาคเป็นธรรมกับทุกฝ่าย					
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ						
1	หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเชิงรุกและมีความมุ่งมั่นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร					
2	บุคลากรภายในองค์กรมีภาพรวมของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน					
3	ท่านมีจุดมุ่งหมายและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในกำหนด					
วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นบทบาท						
1	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านจัดสรรเจ้าหน้าที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
3	ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อลดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน					
วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคลากร						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถให้สามารถตั้งรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้					
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนเป้าหมายการเติบโตในสายอาชีพของท่านได้ดีเพียงใด					
3	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
1	บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2	หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความสะอาด ร่มรื่น จัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย					
ด้านการมีส่วนร่วมเชิงสังคม						
1	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่เสมอ					
2	หน่วยงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการช่วยจัดระเบียบสังคม					
3	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญและสร้างสรรค์สังคม					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
1	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
2	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเรียนรู้และได้รับการฝึกอบรม เพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสม					
3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
2	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าตามกรอบโครงสร้างของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรองรับกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต					
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม					
2	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน					
3	ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมตามมาตรฐานที่เหมาะสม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน						
1	เมื่อท่านกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้ว ท่านจะดำเนินการตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้					
2	แม้ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา					
3	ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในชีวิตส่วนตัวสำหรับครอบครัวได้อย่างสมดุล					

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐชา เอ็มโอฐ
 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ส่วนที่ 1 : วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์เป็นอย่างไร แนวทางที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์เป็นอย่างไร แนวทางที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นบุคลากรของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร แนวทางที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มข้าราชการการเมือง

1. นายกมล แก้วเทศ นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ (13 พฤศจิกายน 2566)
2. นายสมพร ยโสธร รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ (16 พฤศจิกายน 2566)
3. นายเอก แก้วชูเสน รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ (21 พฤศจิกายน 2566)
4. นางวรรณ ศรีจุฬางกูร รองนายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ (8 ธันวาคม 2566)
5. นายดำรงค์ คงกระพันธ์ เลขานุการนายกเทศมนตรี (27 พฤศจิกายน 2566)
6. นายประเสริฐ ชะลอสันติสกุล เลขานุการนายกเทศมนตรี (29 พฤศจิกายน 2566)

กลุ่มข้าราชการประจำ

1. นางรัชนิวรรณ พรหมเล็ก ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ (24 พฤศจิกายน 2566)
2. นางสุภาภรณ์ ธาตจรัสศิริ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ

1. นางสุภาภรณ์ ธาตจรัสศิริ หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (12 ธันวาคม 2566)
2. นายธีระวัฒน์ ทองแท้ ผู้อำนวยการกองคลัง (15 ธันวาคม 2566)
3. นายสุรชิต ทองสุวรรณ ผู้อำนวยการกองช่าง (20 ธันวาคม 2566)
4. นางอรณี จุลมนต์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (18 มกราคม 2567)
5. นายสามารถ ท้าวแผนบุญ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (23 มกราคม 2567)
6. นายดำรงเกียรติ ศรีเกษม ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (26 มกราคม 2567)
7. นางสาวพรกุลรัตน์ มีโชคเจริญกุล ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา (7 กุมภาพันธ์ 2567)