

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงบริบทของจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถดำเนินการไปอย่างมีขั้นมีตอน และได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)
2. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ , 2540: 6)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สัญลักษณ์ พิธีกรรม ขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งแฝงด้วยค่านิยมและความเชื่อขององค์การ เพื่อถ่ายทอดให้แก่พนักงาน (W.G.Ouchi อ้างใน สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2545: 3) วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไป จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์การในรุ่นต่อ ๆ ไป (Cooke & Laffety, 1989 อ้างใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง, 2543: 17-19) วัฒนธรรมองค์การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกลักษณ์แก่บุคลากรในองค์การ ช่วยให้มีทัศนคติที่เหมือนกัน ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง (กริช สืบสนธิ์ , 2538: 24)

นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การหลายคน ดังที่สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2545: 3) ได้สรุปไว้ เช่น เจ.ซี สเปนเดอร์ (J.C Spender) “วัฒนธรรมองค์การ เป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน” ซี.โอ.ไรลลีย์ (C.O. Reilly) วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมหลัก (Core Value) ที่คนยึดถือร่วมกันอย่าง มั่นคงและแพร่หลายทั่วไป ที.เจ.ปีเตอร์ และอาร์.เอช.วอเตอร์แมน (T.J.Peter & R.H Waterman, Jr) วัฒนธรรม องค์การ หมายถึง ค่านิยมร่วม ซึ่งมีลักษณะเด่นที่ช่วย

ยึดเหนี่ยวระหว่างกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสื่อสัญลักษณ์ต่างๆ เช่นคำขวัญ สุภาษิต คำานาน นิทาน เรื่องสั้น เป็นต้น รวมทั้ง อี.เอช. ไชน์ (E.H. Schein) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ข้อสมมุติ เบื้องต้นต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นหรือค้นพบโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการ นำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในได้ดี ถึงแม้ว่า นิยามของวัฒนธรรม องค์การจะมีความหลากหลาย แต่พบว่ามีลักษณะ ร่วมกันบางประการได้แก่ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545: 3)

1. ทุกนิยามจะบ่งชี้ถึงกลุ่มของค่านิยม (Set of Value) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น ยึดถือร่วมกัน ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดีและ สามารถยอมรับได้ พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดี และไม่อาจยอมรับได้ องค์การต่างๆ อาจมีค่านิยมเชิง ลบหรือเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เช่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักจะโยนความผิดไปที่ลูกค้า การลงโทษ พนักงานที่ทำผิดหรือการปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่า (Valuable Assets) สูงสุดขององค์การ เป็นต้น

2. ค่านิยมขององค์การส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เกิดมาจาก ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic Assumption) ของพนักงานในองค์การร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การที่ เข้มแข็งและมีพลังของหน่วยงานใด ๆ ควรสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อของพนักงานร่วมกัน องค์การบางแห่งพยายามระบุค่านิยมที่จำเป็นบางประการขึ้น เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน

3. การใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อบอกความหมายของค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ เช่น สัญลักษณ์กากบาทสีแดงบนพื้นสีขาว เป็นเครื่องหมายแทนองค์การกาชาดซึ่งแสดงค่านิยม เรื่องความเมตตา กรุณา การให้การรักษาพยาบาลผู้ทุกข์ยากหรือสัญลักษณ์ช่อใบมะกอก (ไบโอลิฟ) ภายใต้แผนที่โลกเป็นเครื่องหมายขององค์การสหประชาชาติแสดงถึงค่านิยมด้านการรักษา สันติภาพของโลก เป็นต้น องค์การส่วนใหญ่พยายามสร้างตราสัญลักษณ์ที่แฝงด้วยค่านิยม คือ วัฒนธรรมองค์การของตนนอกจากสัญลักษณ์แล้ว คำขวัญหรือ Slogan ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อน ค่านิยมหรือความเชื่อซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การ เช่น กรมการปกครอง ใช้คำขวัญ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข”

ระดับของวัฒนธรรม (Culture Levels)

ระดับของวัฒนธรรมถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (วันชัย มีชาติ, 2548: 272-273) ได้แก่

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (Surface Level) เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และเป็นแนวทางที่องค์การถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์การ วัฒนธรรมในระดับนี้จะเป็ผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับที่ลึกกว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะได้แก่ พิธีกรรมต่าง ๆ ขององค์การ สัญลักษณ์ในองค์การ การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่าง ๆ ระเบียบแบบแผน ดำเนินการหรือเรื่องราวต่าง ๆ และประวัติศาสตร์ขององค์การ
2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์การ (Shared Values) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ในองค์การเนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมีสาเหตุที่มาอธิบายพฤติกรรม ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์การเข้าด้วยกัน การมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว
3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุด กล่าวคือในระดับนี้สมาชิกในองค์การจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์การ ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน จนอาจจะไม่ต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีก

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร (Functions of Organizational Culture)

วัฒนธรรมขององค์กรถือว่ามืบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อการแสดงออกและการปฏิบัติงาน ฯลฯ ดังนั้นเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะทำให้เห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหน้าที่สำคัญต่อองค์กร ได้แก่

1. เป็นสิ่งที่ช่วยถ่ายทอดหรือแสดงให้เห็นบุคลลภายนอกเห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียว (Identity) ขององค์การ
2. ทำให้เกิดการกระทำบางอย่างที่มีมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง
3. ทำให้เกิดความมั่นคงของระบบภายในองค์การ มีความสม่ำเสมอ ไม่ผิดเพี้ยนเป็นกลไกในการควบคุมสามัญสำนึกที่จะช่วยชี้และก่อรูปการรับรู้และพฤติกรรมของพนักงาน

แต่อย่างไรก็ดี แม้วัฒนธรรมองค์กรจะมีประโยชน์ต่อองค์การหลายประการ แต่ก็มืข้อเสียต่อองค์การเช่นกัน ที่สำคัญคือ ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ยาก ทำให้เกิดความขัดแย้งและความเชื่อที่แตกต่างกันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เท่ากัน

แนวคิดที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ

ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2549) ได้สรุปสาระสำคัญทฤษฎีองค์การวิเคราะห์ ซึ่งกล่าวถึงแนวความคิดของผู้นำและสมาชิกในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นไปในทิศทางใดจึงขึ้นอยู่กับแนวคิด หรือพัฒนาการของความเชื่อนั้น ๆ ด้วย แนวคิดที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การในเรื่องที่สำคัญ เช่น

1. ความเชื่อในเรื่องความสัมพันธ์ขององค์การกับธรรมชาติ (The Organization's Relationship to It's Environment)
2. ความเชื่อในเรื่องการกระทำของมนุษย์ตามธรรมชาติ และความเชื่อในเรื่องความเป็นจริงของธรรมชาติ (The Nature of Human Activity , The Nature of Reality and Truth) เช่น
 - เชื่อว่ามนุษย์ควบคุมธรรมชาติได้
 - เชื่อว่าธรรมชาติยิ่งใหญ่มนุษย์อยู่ใต้ธรรมชาติ
 - เชื่อว่าธรรมชาติและมนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้
3. ความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของเวลา (The Nature of Time) เช่น
 - เชื่อในปัจจุบัน (จะมุ่งเน้นการทำงานนี้ให้ดีที่สุด)
 - เชื่อในอดีต (จะมุ่งถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ที่ทำให้เกิดผลกำไรในปัจจุบัน)
 - เชื่อในอนาคต (จะนำการวางแผนมาใช้ เช่น พรุ่งนี้จะทำอะไร)
4. ความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ (The Nature of Human Nature) เช่น
 - เชื่อว่าโดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนดี (การควบคุมจะน้อย)
 - เชื่อว่าโดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนเลว (จะกำหนดวิธีการควบคุมมาก)
5. ความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ (The Nature of Human Relationships) เช่น
 - เชื่อในปัจเจกบุคคล ทุกคนมีอิสระ (จะให้อิสระในการทำงานมาก)
 - เชื่อในการอยู่ร่วมกัน (จะทำงานเป็นทีม, ประเมินผลงานโดยรวม)
 - เชื่อว่าฟ้าอยู่เหนือ (จะเน้นการเชื่อฟังคำสั่ง)
 - เชื่อว่าทุกคนต้องช่วยเหลือตนเอง (จะประเมินผลงานเป็นรายบุคคล)
 - เชื่อว่าทุกคนต้องมีส่วนร่วม (จะให้ความสำคัญในความคิดของพนักงาน)
6. ความเชื่อในความเหมือนหรือความแตกต่าง (Homogeneity Versus Diversity) เช่น
 - เชื่อว่ากลุ่มงานที่ดีต้องมีความคิดที่เหมือนกัน
 - เชื่อว่ากลุ่มงานที่ดีต้องมีความคิดที่แตกต่างกัน
 - เชื่อในความเป็นคนนอก คนในขององค์การ

การจัดการหรือการทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การจะกระทำได้สำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ “ผู้นำ” ขององค์การนั้นเป็นสำคัญผู้นำจะเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ วัฒนธรรมขององค์การ โดยอาจเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนตราหรือสัญลักษณ์ก็ได้

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ คูกและลาฟเฟอร์ตี

คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989 อ้างใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง, 2543: 17-19) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ต้องการความสำเร็จ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระ มีกิจกรรมส่วนรวมที่ต้องทำเป็นทีมวัฒนธรรมลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ตัวชี้วัดของมิติเน้นความสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมายและการวางแผนงานร่วมกัน ความกระตือรือร้น ความอดุสาหะในการทำงาน และความสนุกกับงานที่ทำ

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิด และตามความคาดหวัง มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน ตัวชี้วัดของมิติเน้น สัจการแห่งตน คือ การเน้นพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมี

ลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศ การสอน และบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตัวชี้วัดของมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น คือ การสามารถเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ การร่วมกิจกรรมส่วนรวม การทำงานเป็นทีม และการได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียมกัน

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affinitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผย การแสดงออกของพนักงานในองค์การจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดี

2. ลักษณะตั้งรับ-เนื้อหา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ขอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างผิวเผิน บุคคลถูกจำกัดความคิด บริหารงานด้วยการยึดหลักอาวุโส ทำงานแบบต่างคนต่างทำ และทำเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์การคือพยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง และการเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะอนุรักษนิยม รักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์การต้องทำงานตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ตัวชี้วัดของมิติเน้นกฎระเบียบ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยึดหลักอาวุโส การปฏิบัติงานด้วยระบบราชการเป็นหลัก

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงสายงานบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ไม่สนใจ

คุณภาพงานหรือลักษณะงานที่ทำท่าย มุ่งปกป้องตนเองโดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการพึ่งพา คือ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร เน้นการตรวจสอบ

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานสำเร็จ ก็ไม่ให้รางวัล ทำให้พนักงานไม่รับผิดชอบ หลีกเลี่ยงการทำงานใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดและถูกตำหนิ พนักงานทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความผิดต่าง ๆ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ตัวชี้วัดของมิติเน้นการหลีกเลี่ยง คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งและการทำงานเฉพาะหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมแบบพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นเห็นการแพ้ชนะเป็นเรื่องธรรมดา ต่อต้านซึ่งกันและกัน ไม่มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้า จึงมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่องานวิกฤติ ทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ่อย เมื่อเกิดความขัดแย้งกัน ก็มักจะใช้วิธีการต่อรอง บุคคลต้องการการยอมรับและมักจะยึดติดอยู่กับตำแหน่ง และในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติด้วยความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยยึดถือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์การอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการตรงกันข้าม คือ การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันและการรวมกลุ่มต่อต้าน

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้initiateและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้นอำนาจ คือ การต้องการการยอมรับ การต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่ง การแข่งขันเพื่อรักษาความรู้ถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผล สำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงานจึงจะ ประสบผลสำเร็จ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการแข่งขัน คือ การแข่งขันกันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกลักษณะเข้าระเบียบการทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่าง ละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อยมาก และใช้ระยะเวลานานมาก ในการ ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด ตัวชี้วัดของมิติเน้น ความสมบูรณ์แบบ คือ การทำงานตามแบบแผนที่เคยยึดถือมาและการยึดถือระเบียบเวลาอย่าง เคร่งครัด

2.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

มนุษย์ย่อมมีความปรารถนาที่จะทำงานในการบรรลุจุดหมายของงานหรือองค์การ นั้นๆ ซึ่งการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการทำงานอย่างมี คุณภาพและมีประสิทธิภาพนี้ ได้วิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้น ศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวความคิดนี้คือ เฟรดเดริก ดับบลิว เทเลอร์ (Frederick W.Taylor) โดยมุ่งที่หลักเกณฑ์ และระเบียบวิธี ปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในขณะที่ เฮนรีฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารทั่วไปที่เน้นตัวผู้บริหารและหลักการ บริหารต่อมาเอลตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของคน โดยค้น พบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการ บริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยความพึงพอใจและสามารถ คงอยู่ ในองค์การได้ อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับ องค์การ ความต้องการของมนุษย์ เป็นเหตุจูงใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันโดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายใน ตัวของมันเองแต่ สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้ มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้นหรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือทำ ทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็น พนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตน และคุณภาพของชีวิตตน (เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ, 2540: 140) นอกจากนี้จากความคิด

ของมนุษย์ ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการเพื่อความสุขของมนุษย์เอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิต หรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับ ความพึงพอใจในสภาพที่ตนมีอยู่เป็นอยู่หรือได้รับอยู่ หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชนหรือสังคม (อุทุมพร จามรมาน, 2530: 23) จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการ จัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีแนว ทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุขบรรลุจุดหมายขององค์การและมีชีวิตอย่างมีคุณค่าที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่ สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีผู้ให้ ความหมายไว้มากมายแตกต่างกัน อุทุมพร จามรมาน (2530: 1) ให้ความหมายว่า เป็นสภาพทาง จิตใจที่รู้สึกมีความสุข บางคนมองถึงการบริการของรัฐที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย บางคน มองครอบคลุมถึงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่กลมกลืนกัน และบางคนมองเฉพาะ สังคมที่มีระเบียบ และมีความปลอดภัย ในขณะที่บุญแสง ชีระภากร (2533: 5) ได้ให้ ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละ บุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหา ของงาน บางคนสนใจ สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย ส่วน วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่มีเพียง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดี ขึ้นด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะ งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการ ทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมี ส่วนรวมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย นอกจากนี้ยังมีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมายหลายประเด็น

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการ ทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของ

องค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกดดันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจ ลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ (ผจญ เกลิมสาร, 2549: ออนไลน์)

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขา

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวีย ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ(Adequate and Fairpay)
2. ผลประโยชน์ เกื้อกูล (Fringe Benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ(Safe and Healthy Environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)
7. บูรณาการสังคม (Social Integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2537: 35) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิต ในการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

14. มีอนาคต

15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบความสนใจและความคาดหวัง

Richard E. Walton (1973 : 12-16 อ้างในนวรรตน์ ณ วันจันทร์, 2548 : 11 -14) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

- มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
- โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ หรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มี

อยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7. จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (Work and the Total Life Space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของ เสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

สุกิติ มณเฑียรทอง (2539) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการไทย กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดเชียงใหม่โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงผลกระทบของ “โลกาภิวัตน์” ต่อระบบราชการไทยพบว่าข้าราชการมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของ “โลกาภิวัตน์” อย่างดี และเล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยวัฒนธรรมด้านอมาตยาธิปไตย มีแนวโน้มที่อ่อนตัวลง ทศนคติของประชาชนเป็นไปในเชิงบวกและสร้างสรรค์มากขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นแนวราบเพิ่มขึ้น ในการประเมินผลงานและให้คุณให้โทษ ยึดหลักคุณธรรมมากขึ้น และระบบราชการแบบ

รวมศูนย์อำนาจไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน ควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมากขึ้น

สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง 2) พยาบาลวิชาชีพชายส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน 10 ปีขึ้นไป 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.21$) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.17$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน 4) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.24$) ส่วนความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

ธิดา จิตรประสงค์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การที่ควรจะเป็นและ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา บริษัทไทยออยล์ จำกัด พบว่า 1) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าจะเป็น ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะความเป็นเพศชาย 2) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ นอกจากนี้การศึกษากครั้งนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจัยลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีการรับรู้ และความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องการให้มีลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และผลการศึกษาี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน เป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การออกแบบระบบการจ่ายผลตอบแทน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยเรื่องอายุ หรืออายุงานในองค์กร หากต้องการให้องค์กรเกิดมีลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น หรือเมื่อต้องการ

เสริมสร้างให้ผู้มีลักษณะของความเป็นเพศชาย ก็อาจจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง (2543) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษากรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมจำแนกตามรายลักษณะคือลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามขนาดของคณะ พบว่า คณะขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีมติเน้นไม่ตรีสัมพันธมากกว่าคณะขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา คณะขนาดเล็กมีมติเน้นการเห็นพ้องและมีมติเน้นการหลีกเลี่ยงมากกว่าคณะขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมติเน้นกฎระเบียบและการพึ่งพาไม่แตกต่างกัน ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว คณะขนาดเล็ก มีมติเน้นการเห็นตรงกันข้ามมากกว่าคณะขนาดใหญ่ และมติเน้นความสมบูรณ์แบบน้อยกว่าคณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมติเน้นอำนาจและการแข่งขันไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และตั้งรับ – เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกันในทุกมิติ สำหรับลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว สาขาทั้ง 3 มีความแตกต่างเฉพาะรายมติเน้นความสมบูรณ์แบบ โดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีมติเน้นความสมบูรณ์แบบมากกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาสังคมศาสตร์

ภาณุ นุช ผุสดีโสภณ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับบริหารกลางในโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลที่ต่างศาสนา: ศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ พบว่า 1) ลักษณะวัฒนธรรมสังคมเน้นลักษณะการใช้อำนาจ ไม่เน้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน และความแตกต่างทางวัฒนธรรมสังคมระหว่างโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์กับศาสนาพุทธ 5 ปัจจัย คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการใช้อำนาจ (พุทธ มากกว่า คริสต์) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเน้นความสำเร็จ และลักษณะเน้นอนาคต (คริสต์ มากกว่า พุทธ) นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างทางวัฒนธรรมสังคมระหว่างโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศล 3 ปัจจัย โดยเป็นความแตกต่างระหว่างศาสนามากกว่าความแตกต่างระหว่างนิกาย 2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การเน้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่เน้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน และพบความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์การระหว่างโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์ศาสนาพุทธ 6 ปัจจัย คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการใช้อำนาจ (พุทธ มากกว่า คริสต์) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จ และลักษณะเน้นอนาคต (คริสต์ มากกว่า พุทธ) นอกจากนี้ยังพบความ

แตกต่างทางวัฒนธรรมองค์การระหว่างโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศล 6 ปัจจัยด้วย โดยเป็นความแตกต่างระหว่างศาสนาแต่ไม่แตกต่างระหว่างนิกาย 3) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเน้นลักษณะความเป็นเพศชาย ไม่เน้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน และไม่พบความแตกต่างของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์กับศาสนาพุทธ 4.พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวัฒนธรรมสังคมกับวัฒนธรรมองค์การในโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์ และศาสนาพุทธ ในทั้ง 7 ปัจจัย ระดับค่อนข้างน้อย และพบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคมกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งพบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพียง 3 ปัจจัยในระดับน้อยโดยพบในโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลทางศาสนาพุทธเท่านั้น จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลไม่ว่าจะเป็นทางศาสนาคริสต์ หรือศาสนาพุทธ มีลักษณะวัฒนธรรมสังคมเน้นลักษณะการใช้อำนาจลักษณะวัฒนธรรมองค์การเน้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเน้นลักษณะความเป็นเพศชายและที่น่าสนใจ คือ ทั้งลักษณะวัฒนธรรมสังคมวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่เน้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน นอกจากนี้ยังมีลักษณะวัฒนธรรมสังคมสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ เหล่านี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และพัฒนาการดำเนินงานของโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศล รวมถึงโรงพยาบาลอิสระในกำกับของรัฐซึ่งมีแนวการดำเนินการใกล้เคียงกับ โรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศล เพื่อให้เกิดการขยายตัวของโรงพยาบาลทั้งสองรูปแบบนี้ เป็นการเพิ่มการบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมประชากรของประเทศ

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัย พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้นวิทยาลัยครุกาญจน์บุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ฯ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เสกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย พบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นชาย มีครอบครัวแล้ว อายุระหว่าง 26–45 ปี เกือบครึ่งของแรงงานไทยในญี่ปุ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาส่วนใหญ่ไม่สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อาชีพก่อนไปทำงานในญี่ปุ่นประกอบอาชีพรับจ้างทำนาและค้าขาย รายได้ต่อคนไม่เกิน 58,000 บาท ต่อปี คุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่มีปัญหาที่นั้เป็นห่วง สถานภาพทางสังคมไม่ได้ถูกรังเกียจจากคนญี่ปุ่น แต่ไม่ได้รับความรู้จากการทำงานเท่าที่ควร เนื่องจากงานที่ทำไม่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญมากนัก ด้านการคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลญี่ปุ่นให้การคุ้มครองดี แต่คนไทยไม่กล้าร้องเรียนเพราะกลัวจะถูกส่งกลับประเทศ

กริชเพชร ชัยช่วย (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง องค์ประกอบรายด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีระดับต่ำที่สุด องค์ประกอบรายด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีระดับต่ำที่สุด ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนสายงานบริหารทั่วไป และสายงานด้านวิชาการ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

วไลพร เจริญพร (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ ระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุขชัย สิทธิปาน (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน แล้วพบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุราชการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กร

บุญจิรา ปั่นทอง (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีประเภทเงินจ้างต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกเพศ ทุกสถานภาพและทุกระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผลการปฏิบัติงาน

บุศรา กายี (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแมคคอมมิค จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ- เชื้อยหาอยู่ ในระดับมาก ส่วนลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวอยู่

ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา