

## การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

### Perception of organizational climate and self-development of private employees In Bangkok

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (Suttipong Kiartivich)\*\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในสามลำดับแรก พบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน จัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก 2) ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ จัดอยู่ในเกณฑ์มาก และ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.66$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การรับรู้บรรยากาศองค์การ การพัฒนาตนเอง

\*\* อาจารย์ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Stamford International University, E-mail: contact.suttipong@gmail.com

## Abstract

Studying Perception of organizational climate and self-development of private employees in Bangkok. The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational climate and self-development of private employees in Bangkok. The sample was a private company employee in Bangkok. I do not know the exact population. The sample size was determined by W.G. Cochran, with a confidence level of 95%. The sample size was 400. The tool used is a questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation. The research findings were as follows: 1) In Bangkok Atmosphere The first is found in the structure of work. Very good. 2) Opinions of employees of private companies in Bangkok about self-development. The overall situation is very good. Personal qualities, attitudes, values and beliefs were first rated. And 3) the hypothesis test found that the overall organizational climate Relationship with self-development of private employees. In Bangkok ( $r = 0.66$ ) at the 0.05 level of significance.

**Keywords:** Perception of organizational climate, self-development

## บทนำ

โลกปัจจุบันถูกห้อมล้อมด้วยองค์กรขนาดใหญ่จำนวนมาก ชีวิตมนุษย์ต้องผูกพันกับองค์กร และทำงานร่วมกับองค์กรจนถึงกับมีการกล่าวว่า บุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงองค์กรได้ กล่าวคือ เราต้องสัมพันธ์กับองค์กรตั้งแต่เกิดจนตาย และตั้งแต่เข้าจรตเย็น องค์กรจะมีอิทธิพลกับมนุษย์เป็นอย่างมาก ทั้งองค์กรในภาครัฐและองค์กรของเอกชน ดังนั้นมนุษย์จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากการมีสัมพันธ์กับองค์กรไปได้ ไม่ว่าจะป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม (Robbins and Judge, 2012: 34-35) องค์กรใดๆ ก็ตาม ย่อมมุ่งหวังที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรประกอบหลักของทรัพยากรคือ จะต้องมีการคน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และการบริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากองค์กรเกิดขึ้น ดำรงอยู่และเติบโตได้ด้วยการทำงานของคน (Wofford, 2010: 9) การใช้ปัจจัยอื่นๆ จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถและศักยภาพของคน คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นการที่องค์กรจะพัฒนาได้ จำเป็นต้องพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความเจริญก้าวหน้าและดำรงอยู่ต่อไปด้วย (รติกรณ จงวิศาล, 2556: 1)

การพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ในการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรนั้น ต้องมีปัจจัยด้านต่างๆ หลายประการสนับสนุน ส่งเสริม หรือเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยเฉพาะบรรยากาศขององค์กร หากองค์กรใดไม่มีบรรยากาศขององค์กรที่สนับสนุนส่งเสริม หรือเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแล้ว ทำให้พนักงาน ในองค์กรไม่มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลให้องค์กรไม่มีการ

พัฒนา องค์การนั้นๆ ย่อมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนองค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้ (Altmann, 2015: 62)

องค์การที่สามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและสามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปได้นั้น นับได้ว่าเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ฉะนั้นการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานก็เป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่สำคัญอันนำไปสู่การพัฒนาพนักงาน เนื่องจากบรรยากาศขององค์การเป็นความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อหน่วยงาน ที่พวกเขาสังกัดอยู่ โดยความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของข้าราชการภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นหากบรรยากาศขององค์การดีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของพนักงานก็ย่อมจะดีตามไปด้วย (Gilmer and Von, 2013: 34-36)

ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จก็คือ การที่พนักงานทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบรรยากาศขององค์การต้องเอื้ออำนวยให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง กล่าวคือ แนวคิดการพัฒนาตนเอง ถือเป็น “ปรัชญาชีวิต” รูปแบบหนึ่งที่ช่วยชี้นำแนวทางให้เดินไปสู่ความสำเร็จพร้อมๆ กับความสุขในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้นไม่ยาก เพียงเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ และประสบการณ์ที่มี บวกกับบรรยากาศที่ดี พนักงานก็สามารถประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานตามต้องการแล้ว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. บรรยากาศขององค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์การที่ทำงาน ในด้านต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ โดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อช่วยให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน หมายถึง นโยบายองค์การและข้อกำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในการรับรู้เกี่ยวกับการจัดแบ่งหน้าที่ภายในองค์การ ขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงานตลอดจนสายการบังคับบัญชาต่างๆ ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

1.2 ด้านความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและจงรักภักดีต่อองค์การ บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และฝ่ายต่างๆ ในหน่วยงานร่วมมือทำงานประสานกันได้ดี โดยพนักงานทุกคนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

1.3 ด้านรางวัลและผลตอบแทน หมายถึง ระบบและขั้นตอนในการให้รางวัลในการตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรมและมีความเหมาะสมในการพิจารณา

1.4 ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา หมายถึง การที่องค์การให้การสนับสนุนพนักงานที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ด้านการทำงาน อย่างเต็มที่ โดยใช้งบประมาณที่กำหนดไว้ขององค์การ

1.5 ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง หมายถึง ระดับที่พนักงานที่มีอิสระทั้งด้านความคิด สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ โดยปราศจากอำนาจของผู้บังคับบัญชา

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา การเรียนรู้และการนำประสบการณ์ ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จากการซักถามผู้รู้ จากคำปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือวิธีการอื่นๆ ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านทักษะความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสนใจในการติดตามข่าวสาร มีการแสวงหาความรู้ และแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อใช้ปรับปรุงในวิธีการทำงาน ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย ได้อย่างมีความชำนาญเพียงพอ และพร้อมเรียนรู้ รับรู้ในสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้ดีกว่าเดิม

2.2 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ หมายถึง การที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสังเกตและทำความเข้าใจกับนิสัยของตนพยายามที่จะแก้ไข ปรับปรุงนิสัยที่ไม่ดี มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยบุคลากรจะมีการวางแผน ตั้งจุดมุ่งหมาย ในชีวิต มีการสำรวจตนเองในด้านความสามารถความสนใจ จุดเด่นและจุดด้อย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

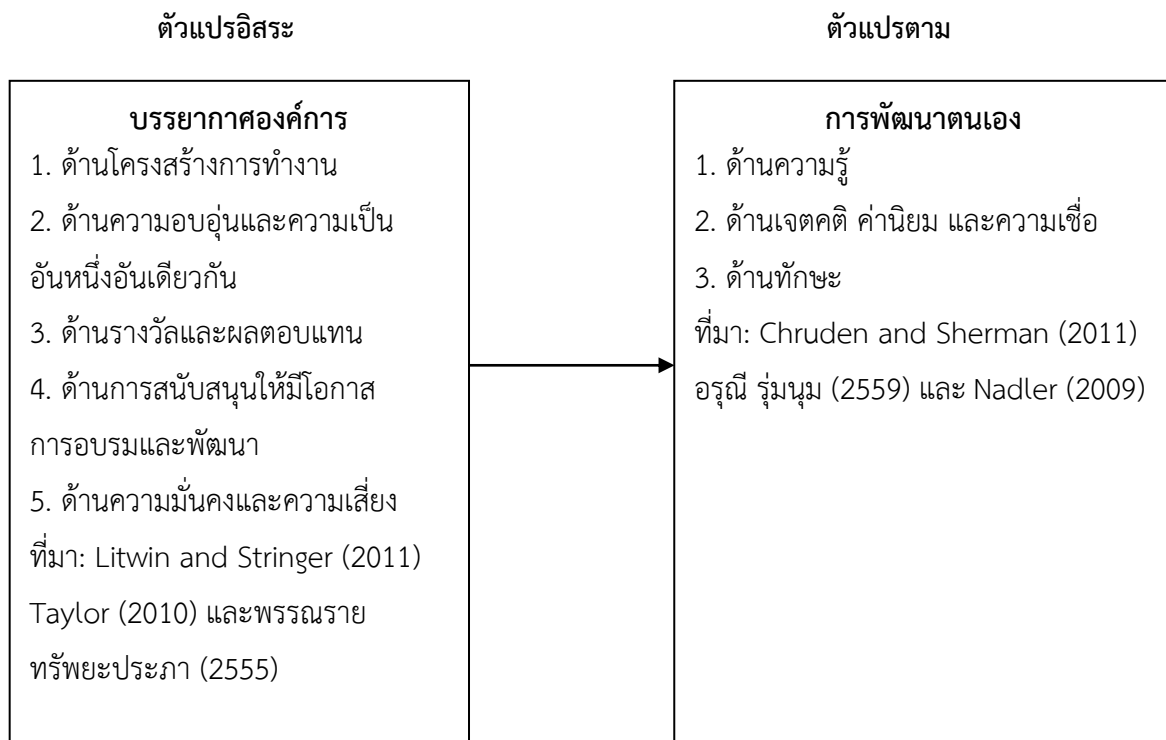
### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาพนักงาน อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และส่งผลถึงความสำเร็จในชีวิตและในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกันได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ( Litwin and Stringer, 2002,p65; Steers and Porter,1983,p.365 )

นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว บราวน์ และโมเบอร์ก ( Brown and Moberg, 1980,p. 420 ) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็น เครื่องมือที่ช่วยกำหนด รูปแบบ ความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรง ต่อทัศนคติและ ความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบของ องค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัด วางรูปแบบ ของบรรยากาศของ องค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของ องค์การด้วยโดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็น องค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้ สามารถ

เข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของ องค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ ของ พนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การและ หากต้องการที่จะ เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การด้วย แนวความคิดของ บราวน์และโมเบิร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของเฮลริเจล และสโลคัม ( Hellrigele and Slocum, 1974,p. 430) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะ การสร้างบรรยากาศที่ดีส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ สามารถทำงานออกมาได้ดี

### การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ แล้ว ซึ่งการพัฒนานั้นไม่ได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณที่สามารถจับต้อง วัดได้ เท่านั้น แต่หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพด้วย

หลักและแนวทางในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าของความเป็นคนได้มากขึ้นโดยมีแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. พัฒนาทางด้านจิตใจ เป็นการพัฒนาสภาพของจิตใจให้มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองสิ่งแวดล้อม มองโลกในแง่ดีอย่างสร้างสรรค์
2. การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นการฝึกทักษะใหม่เพื่อเรียนรู้ วิธีทางการดำเนินชีวิต
3. การพัฒนาด้านสังคม เป็นการพัฒนาปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองให้มีมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาตนเอง ผู้ที่พัฒนาตนเองต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยความเต็มใจและ สัมผัสใจ โดยปราศจากความรู้สึกว่าถูกบังคับ การพัฒนาจึงจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ง่ายและเป็น การพัฒนาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้ สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่า ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 74) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1 - P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม .50

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความ เชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

$$E \text{ แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น} = .05$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(.05)(1-.50)(1.96)^2}{(.05)^2}$$

$$= 384.16$$

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกิน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จะสุ่มแบบกำหนดโควตา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Response Question) แบบมีสองคำตอบให้เลือก และแบบมีหลายคำตอบให้เลือก จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบรรยายภาคองค์การของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความอบอุ่นและความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา และด้าน ความมั่นคงและความเสี่ยง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความรู้ และด้าน คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

**ผลการวิจัย****ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ผล
ด้านโครงสร้างการทำงาน	4.45	ดีมาก
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	4.35	ดีมาก
ด้านความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.22	ดีมาก

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในสามลำดับแรก พบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน จัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก รองลงมา คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน จัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และด้านความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ผล
ด้านความรู้	4.52	ดีมาก
ด้านเจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ	4.50	ดีมาก
ด้านทักษะ	4.46	ดีมาก

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และด้านทักษะ จัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ตามลำดับ

**การทดสอบสมมติฐาน**

จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.66$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การในปัจจุบันไม่ได้เอื้ออำนวยการทำงานและพัฒนาเท่าที่ควร ส่งให้พนักงานขาดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศบางแบบ อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใดอย่างหนึ่งลดลง เช่น การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือเกิดจากความมกน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งบรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งด้านทักษะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ถ้าพนักงานมีทักษะในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานดียิ่งขึ้น ดังที่ Kingsbury (2013: 246) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gregg (2008: 64) ที่กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน ของบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) บรรยากาศองค์การจึงมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภักดิ์ คณศรณันท์ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนบริการขายสายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจรกรรณ์ บุญกรุด (2556) ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับต่ำ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครให้เหมาะสม ดังนี้

#### 1. ด้านโครงสร้างการทำงาน

ผู้บริหารองค์การควรมีโครงสร้างองค์กรด้านนโยบายที่ดี สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์การ และมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ว่าใครจะทำอะไร เมื่อไร ทำได้ และอย่างไร เพื่อให้นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสังคม รวมถึงความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมต่างๆ นอกจากนี้นโยบายที่ดีต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง ใช้ภาษาง่าย ๆ ที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

## 2. ด้านความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ผู้บริหารองค์การควรสร้างบรรยากาศองค์การ โดยยึดหลักของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่างๆ

## 3. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา

ผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 4. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง

ผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เพราะการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม พนักงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งยังจะช่วยเหลือแก้ไขเมื่อองค์กรมีปัญหา เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมมือและร่วมในการตัดสินใจ เพราะหากพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ พนักงานก็จะมีส่วนรับผิดชอบในงานมากกว่าการที่พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมประชุมจะทำให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร สถานการณ์ขององค์กร หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่พนักงานก็จะได้รู้จักกันมากขึ้น เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษากับพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายอื่นด้วย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านอื่นๆ ด้วยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ เช่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- จรงกรณ์ บุญกรุด. (2556). *บรรยากาศของ องค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน สายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ หรดาล. (2559). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2559). *จิตวิทยา สำหรับนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: รีซันอาร์มคอร์ปอเรชั่น.
- ภักดิ์กล้า คณศวรานันท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ส่วนบริการขายสายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แนวคิดและทิศทางการพัฒนา ประเทศช่วง แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์. (2555). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อรุณี รุ่งมณู. (2559). การพัฒนาตนเอง. *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา*, 13(3), 44-52.

### ภาษาต่างประเทศ

- Altmann, R. (2015). Forecasting Your Organizational Climate : *Journal of Property Management*, 65(4), 62-65.
- Brown, W;B. and Moberg, D.J.(2014). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (2011). *Personnel Management*. Cincinnati: South-Western.
- Gilmer, B., and Von, H. (2013). *Industrial and Organizational Psychology*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gregg , Russell T. (2008). *The Administrative Process : Administrative Behavior in Education*. New York: Harper Brothers Publishers.
- Kingsbury , Joseph B . (2013). *Personnel Administration for Thai Student*. Bangkok:Institute of Public Administration.
- Litwin, G. H. and Stringer,J. A. (2011). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University.

Nadler, L. (2009). *Corporate Human Resource Development: The Theory and Practices of Need Assessment*. Virginia: Reston.

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*. (12<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearson Education.

Wofford, J.D. (2010). *Organization Behavior*. Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth.