

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

บริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน)

Relationship Between Perception Organization Climate and
Self-development of Employees in Bangkok Expressway and Metro
Public Company Limited

อดิเทพ กลิ่นประทุม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Adithep Klinprachum

E-mail : ad.klinprachum@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น .876 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าที ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน

มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$) และการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$) ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ และอัตราเงินเดือนต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีทางบวกกับการพัฒนาตนเอง การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองในระดับมาก ($R=.822$) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

คำสำคัญ : การรับรู้บรรยากาศองค์การ, การพัฒนาตนเอง

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between perception organization climate and self-development and compare the perception organization climate classified by demographic factors. The sample was 400 employees in Bangkok Expressway and Metro Public Company Limited. The tool used is as 5 scale questionnaires with reliability of 0.876 Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and multiple Regression Analysis. The research findings were as following; Employees had high level of overall perception of organization climate ($\bar{x}=3.59$) and had high level of overall self-development ($\bar{x}=3.54$). The results revealed that the employees with different marital status and salary had different self-development with a statistically significant level of .05 Overall perception of organization climate indicated a high positively strength of association ($R=.822$) with overall self-development with predicting power percentage of 67.5 with a statistically significant level of .05

Keywords: Organization climate, Self-development

บทนำ

บริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) หรือ BEM เป็นผู้ให้บริการทางพิเศษและระบบขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้า รวมถึงการพัฒนาเชิงพาณิชย์ที่เกี่ยวข้องกับระบบทางพิเศษและรถไฟฟ้า ซึ่งจะเป็นรากฐานในการขยายธุรกิจผ่านการขยายเส้นทางและโครงการให้บริการทั้งในระบบทางพิเศษและระบบขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทเป็นผู้ดำเนินธุรกิจด้านการให้บริการระบบขนส่งมวลชนและการคมนาคมชั้นนำในประเทศและในภูมิภาค

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน)
2. การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ซึ่งประยุกต์ใช้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Litwin and Stringer (1968 : 45-65) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งประยุกต์ใช้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานประจำของบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัดมหาชน รวมทั้งเพศและหญิง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และองค์การ บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน). 2565).

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานการวิจัยตั้งแต่ ธันวาคม 2564 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน)

2. ได้ข้อมูลให้กับผู้บริหารองค์การในการบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพัฒนาพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ให้สอดคล้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่พนักงานต้องการ

3. ได้แนวทางในการสร้างความเข้าใจของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องตรงกันของผู้บริหารองค์การและพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน อัตราเงินเดือนและค่าใช้จ่ายต่อเดือน

1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี ด้านการเสี่ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 การพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านร่างกาย ด้าน จิตใจ และด้านสังคม

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของบรรยากาศขององค์การ

Litwin and Stringer (อ้างถึงใน ชญานูช ลักษณะวิจารณ์, 2541: 20) ได้พัฒนา แบบสอบถาม ที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้นโดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) ซึ่งได้กำหนดมิติของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้ กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) มิตินี้ใช้วัด ความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) มิตินี้วัดความสำคัญ ทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษ ซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การ
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) มิตินี้วัดการรับรู้ ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงาน
5. มิติความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่า องค์การสามารถยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็น

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน

8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยงภัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเอาแนวความคิดของผู้ที่ทำการศึกษาไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2542-2553 จำนวน 6 ท่าน มาจำแนกคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง และพบว่าทุกคนล้วนกล่าวถึงการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย และจิตใจทั้งสิ้น และมีอีก 4 ท่าน ที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองด้านสังคม(สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542: สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: ศศิธร เกตุอำไพ, 2552: และ พิสมัย สังข์ศรีจันทร์, 2553) และด้านวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544: ศศิธร เกตุอำไพ, 2552: พิสมัย สังข์ศรีจันทร์, 2553) ส่วนการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์มีผู้กล่าวถึงค่อนข้างน้อยคือ จำนวน 2 ท่านเท่านั้น (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542: สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543)

1. การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย (Physical Development)

ร่างกายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์เราสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ ถ้าปราศจากร่างกายหรือมีร่างกายอ่อนแอ ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น การพัฒนาร่างกายของตนเองให้ปราศจากโรคภัย มีความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย จึงมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2552)

2. การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ (Emotion Development)

เรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่กว้างขวางและลึกซึ้งเข้าใจยาก จิตใจที่ดีควรจะมองไกลใฝ่ดีมีคุณธรรม และมีวินัยในตนเอง (วิทยา นาควัชระ, 2543 อ้างถึงใน พิมศิริ ม่วงประเสริฐ, 2552) ในการพัฒนาจิตใจ จะต้องมีการพัฒนาในการสร้างพลังจิต โดยการเจริญสมาธิ การสร้างกำลังใจ พัฒนาคุณธรรม ทั้งทางด้านความจริง ความดี และความงาม มีจริยธรรมและ ค่านิยมที่ดีอย่างี่

3. การพัฒนาตนเองด้านสังคม (Social Development)

การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเฉพาะสังคมของกลุ่มคนวัยทำงาน ควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี และผลของงานเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้ร่วมงานด้วย มนุษย์เป็นสัตว์สังคม และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้ดี (พิมศิริ ม่วงประเสริฐ, 2552)

4. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (Professional Development)

วิชาชีพถือเป็นความถนัดที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญจากการฝึกฝน มายาวนานตามแต่ลักษณะงานในวิชาชีพที่ต่างกัน จึงนับว่าเป็นงานที่ต้องอุทิศร่างกาย แรงใจ ความเสียสละ ความละเอียดรอบคอบ รวมถึงการรับผิดชอบและรับชอบจากงานที่ทำอยู่ด้วย (บุญธรรม พรเจริญ, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ต้นหยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีอายุการทำงาน 6-9 ปี อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนพอใช้ 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก รายงานพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการเสียอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้าน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .704$)

จิรนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอ จังหวัดเพชรบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มากที่สุด คือด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ และการพัฒนาด้านทัศนคติ ตามลำดับ 2) การ เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการพัฒนา ตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.005 3) แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ การศึกษาต่อ รองลงมา คือ การฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน และการจัดการความรู้ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน เป็นแบบสอบถามแบบ ตัวเลือก (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานฯ ที่ทำการศึกษาทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการ

ยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี ด้านความเสี่ยง และรางวัลและผลตอบแทน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคำตอบของแต่ละข้อออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคำตอบของแต่ละข้อออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check List) ใช้ข้อความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การตามตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้ง 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานฯ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและการพัฒนาตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเปิด

1.5 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 หรือระดับ ความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 99% และ 95% และทำการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient (r) หรือ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 160 คิดเป็น ร้อยละ 40.0 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 สถานะเป็นโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 และทำงานมาแล้ว 5 ปี – 10 ปีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

2. สรุปผลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับมาก ด้านที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมาก คือ ด้านความสามัคคี ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนด้านที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเลี้ยง และด้านรางวัลและผลตอบแทน

3. สรุปผลการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การพัฒนาตนเองโดยรวมในระดับปานกลาง รายด้านที่มีระดับการพัฒนาปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านร่างกาย ด้านวิชาชีพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 พนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สรุปผลได้ว่า

4.1.1 สถานภาพการสมรส และอัตราเงินเดือน แตกต่าง

4.1.2 เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง

4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สรุปผลได้ว่า

4.2.1การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตื่อนใจ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

2. ผลการศึกษาการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านร่างกาย ด้าน และด้านสังคม ต่างก็อยู่ในระดับมากเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานและผู้บังคับบัญชามีการ feedback ในเรื่องงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัดเพชรบุรีผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

3.ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) แสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศ

องค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการเสี่ยง ด้านรางวัลและผลตอบแทน ล้วนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2541) กล่าวว่า องค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ

4. ผลการศึกษาพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ที่มีเพศ ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าบริษัทฯ ได้ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าจังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน) มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านโครงสร้างองค์การ ควรมีการวางแผนและจัดสรรกำลังคนของแต่ละหน่วยงานให้มีความเหมาะสม จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับกำลังคนให้เพียงพอ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังคนในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน

3. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ควรจัดให้มีการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น มีการตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการสอบสวน ปัญหาสาเหตุ และวางแผนคลี่คลายปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์

4. จากการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์การพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานมีการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ สร้างทักษะและเพิ่มความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การและแผนงานในการพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การและการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อหา แนวทางแก้ไขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไป
3. ทำการศึกษาในเรื่องเดียวกันแต่ขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปในธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่าง

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ออกกำลังเพื่อสมรรถภาพทางกาย. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- จารุณี ผลพิทักษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการสร้างองค์การแห่ง การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ชญาบุช ลักษณะวิจารณ์. (2541). “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์การ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดาราทพร ครุฑคำรพ. (2546). “บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เตือนใจ แซ่หลี่. (2557). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน). รายงานประจำปี 2564. จาก <https://investor.bemplc.co.th/th/annual-report-and-form-56-1/report/annual-report>

บริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน). ประชากรกลุ่มตัวอย่าง. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. ข้อมูลวันที่ 4 มกราคม 2565.

พิสมัย สังศรีจันทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมศิริ ม่วงประเสริฐ (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทกรีนสปอตจำกัด.(การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รติกรณ์ จงวิศาล. (2556). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัจวี นพเกตุ. 2540. จิตวิทยาการรับรู้. กรุงเทพฯ: ยลเทรตติ้ง.

ศศิธร เกตุอำไพ.(2552). การรับรู้บรรยากาศองค์การและการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์จำกัด.(การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุภัททา สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน: จิตวิทยาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543) พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, กรุงเทพฯ: อักษรา พัฒนา. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (เล่มที่ 8). กรุงเทพฯ: คัมปายอิมเมจจิ้ง.

สิริมา มัชฌมพันธ์. (2554). การรับรู้บรรยากาศองค์การและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ข้าราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมหมาย ศรีทรัพย์. (2546). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.

สุพัสวี โมรากุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน).

Litwin George and Stringer Robert. 1968. Motivation and Organizational Climate. Massachusetts: Harvard University.

Swiering, J. and Wiesdsma, A. 1992. Becoming a Learning Organization : Beyond the Learning Curve. Cambridge: Addism – Wesley

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

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