

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชันวาย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2565



ศ.กมลวิไล

นางสาวศุภาพิชญ์ อินแดง

ผู้วิจัย

บ.ร.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

จ.พ.ท. น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Visukha Rasmann

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ช.น.น.ท. น.น.ท.ป.พัฒน์

ชนัยนันท์ ธนนท์พัฒน์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอรัเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ การตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล และ คุณชนัยนันท์ ชนนท์ป-พัฒน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบงานวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งขอแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยทั้ง 385 ท่าน ที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามงานวิจัย และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขา ทุมนมนุษย์และการจัดการองค์กร รุ่น 23BHO ที่ได้ให้กำลังใจ คำปรึกษา รวมถึงให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ศุภาพิชญ์ อินแดง

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นางสาวศุภาพิชญ์ อินแดง 6350232

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D.,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ชนัยนันท์ ชนันทน์พัฒน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรม
องค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้
เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียวเท่านั้น และข้อมูล
ทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีบทความต่าง ๆ ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ได้อ้างอิงตามนิยามของ Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003) เป็นกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่
เกิดในช่วงปี 2524-2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สูตร
คำนวณของ Yamane 1967, ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง
ออกเป็น 4 ส่วน และเป็นคำถามปลายปิด (Closed Form) ทั้งหมด ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ,
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ , วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว , วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มี
ความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ทำงานในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล
อยู่ที่ 1.853

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ว่า งานวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ โดย
วัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ 0.4 (วัฒนธรรม
องค์กรแบบปรับตัว) , 0.24 (วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว) , 0.213 (วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์) และ
0.145 (วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ) ตามลำดับ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร/ความสุขในการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
คำถามการวิจัย	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตของงานวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอร์เรชั่นวาย	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	21
ประเภทงานวิจัย	21
ประชากร	21
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
สมมติฐาน	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ Reliability ใช้เครื่องมือทางสถิติ Crobach's Alpha	23
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage)	24
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรและ ความสุขในการทำงาน	26
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขใน การทำงาน	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	35
สรุปผลการวิจัย	35
อภิปรายผล	36
ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	43
ประวัติผู้เขียน	49

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
4.1	แสดงค่าความน่าเชื่อถือ	24
4.2	แสดงค่าความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์แยกเป็นแบบสอบถามตอนที่ 2 (วัฒนธรรมองค์กร) และ ตอนที่ 3 (ความสุขในการทำงาน)	25
4.3	แสดงลักษณะประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แสดงข้อมูลเป็น ร้อยละ	25
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม	27
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบ ปรับตัว (Adaptability Culture)	28
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)	28
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบ ครอบคลุม (Involvement Culture)	29
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบ ราชการ (Consistency Culture)	30
4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยรวม	30
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	31
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)	32
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)	32
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Effect)	32

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ Anova	32
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ Model Summary	33
4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ Correlation	34
4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ Coefficients	34
4.18	สรุปผลวิเคราะห์วัดนัยธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของกลุ่ม เจนเนอร์เนชั่นวาย	35



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง นอกจากกฎระเบียบขององค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นเครื่องมือที่คอยหล่อหลอมให้พนักงานมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดแนวคิดแนวทางการตัดสินใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Diener,2003) รวมถึงพฤติกรรมคนในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหลายรูปแบบ แต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ความเป็นมา เรื่องเล่า ความเชื่อ วิสัยทัศน์องค์กร เป้าหมาย และรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2558) ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่างๆ ได้ใช้ปัจจัยในการจำแนกประเภทในด้านกลยุทธ์ที่องค์กรมุ่งเน้น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรและภายในองค์กร และกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมแบบยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมแบบคงที่ (Denison,1993)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในการทำงานของตน และคาดหวังให้องค์กรที่ตนทำงานนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) พนักงานจะทำงานบนความทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ภัทรคนัย ใต้ไชสง,2561) องค์กรประกอบความสุขในการทำงาน Diener (2003) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ มีความสมหวังในเป้าหมายตามความตั้งใจ สำหรับความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การได้กระทำในสิ่งที่ชอบ ทั้งในงานและสภาพแวดล้อม บรรลุเป้าหมายในงาน รับรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม ในขณะที่อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หรือการได้รับความรู้สึกทางบวก จะทำให้คนทำงานไปพร้อมกับความสนุกสนานและเกิดความศรัทธาในงานที่ตนได้กระทำ ส่วนอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) นั้นจะส่งผลเมื่อคนๆ นั้นรับรู้ถึงการกระทำเชิงลบในการทำงาน

เช่น การทำในสิ่งที่ขัดต่อกฎระเบียบ การทำงานที่ไม่โปร่งใส ขาดความซื่อสัตย์ จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดีในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นและหลีกเลี่ยงการกระทำดังกล่าว

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับมาก (สุพิชญ์ อิศัยรัตน์, 2551; ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ, 2560) นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร (ปิยะนันท์ ชามะรัตน์, อรไท ชั่วเจริญ, 2563) สำหรับวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงาน โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีรชัช ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรโดยส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มณฑนา อ่อนนุ่ม, 2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) ในระดับมากที่สุด

จากการสืบค้นผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นต่างๆ ที่มีความแตกต่างของพฤติกรรม เช่น กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย มีความคิดเป็นของตัวเอง รักอิสระ ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ชอบเทคโนโลยี ชอบความเร็ว ชอบบรรยากาศสนุกสนาน มีเอกลักษณ์ทางการใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ (ลีรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2559) สำหรับการศึกษาในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นจะพบในงานวิจัยในประเด็นของแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย เพราะ เป็นกลุ่มที่มีประชากรมากที่สุดในโลก โดยคิดเป็น 32% ของจำนวนประชากรโลก และในประเทศไทยกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายก็ยังถือว่าเป็นกลุ่มที่จำนวนประชากรมากที่สุดเช่นกัน โดยคิดเป็น 28% ของจำนวนประชากรไทย ดังนั้นเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อตลาดแรงงานและระบบเศรษฐกิจไทย (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ องค์การมหาชน)

1.2 คำถามการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อาชีพ รายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 ขอบเขตที่เกี่ยวกับเนื้อหาที่ศึกษา

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ได้แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Denison (1993) สำหรับความสุขในการทำงานที่จะศึกษาในครั้งนี้ ไม่รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพัน แรงจูงใจ ทักษะ ทักษะ ความจงรักภักดี ที่มีต่อองค์กร สำหรับความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Diener (2003) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Important Domain) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect)

1.4.2 ขอบเขตที่เกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ได้อ้างอิงตามนิยามของ Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003) เป็นกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่เกิดในช่วงปี 2524-2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สูตรคำนวณของ Yamane 1967, ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน

1.4.3 ขอบเขตที่เกี่ยวกับเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม 2565

1.4.4 ขอบเขตที่เกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวม

การวิจัยครั้งนี้จะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียวเท่านั้น โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

1.4.5 ขอบเขตที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องศึกษา

ตัวแปรที่ใช้การวิจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อาชีพ และรายได้

1.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครบครัน (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มี 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Important Domain) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อาชีพ รายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งสิ่งที่มองเห็นได้ ได้แก่ สัญลักษณ์ ภายแ่งกาย คำขวัญ รูปปั้น กิจกรรมต่างๆ และที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยมองค์กร ความเชื่อ รูปแบบ

ของวัฒนธรรมองค์กรในงานวิจัยนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ในทางบวกต่อการทำงาน ทูมแทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความสุขในการทำงานสามารถแบ่งออกได้หลายด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Important Domain) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect)

เจนเนอร์เรชัน หมายถึง กลุ่มคนในแต่ละยุคสมัยที่ได้จัดกลุ่มโดยการแบ่งตามช่วงปีเกิด โดยแต่ละเจนเนอร์เรชันก็จะมีลักษณะที่ต่างกันไป ตามสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของสังคมและการรับรู้ในยุคสมัยนั้น

เจนเนอร์เรชันวาย หมายถึง กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2543 ลักษณะของประชากรกลุ่มนี้ เติบโตมาพร้อมยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะรอบด้าน มีปฏิสัมพันธ์กับสื่อหลายช่องทางเข้าใจความหลากหลายทางเชื้อชาติ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับความประพฤติที่ดี

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การอธิบายถึงข้อมูลของประชากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อาชีพ สถานภาพ เป็นต้น

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอร์เรชั่นวาย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Mintz (1982) อธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ รูปแบบการสื่อสาร และพฤติกรรมพิธีกรรมของกลุ่มมนุษย์ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และการถ่ายทอดความเชื่อเหล่านั้น แสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้

Schien (1992) อธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมเฉพาะและความเชื่อขององค์กรที่ชี้นำกิจกรรมทั้งหมดและพฤติกรรมขององค์กรนั้น ๆ และวัฒนธรรมองค์กรยังรวมถึงมาตรฐาน ค่านิยม และสมมติฐานด้วย ในการตัดสินใจและการกระทำที่ดำเนินการโดยการตัดสินใจขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็น ปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) หรือสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรและมีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงาน การบริหารจัดการ และตัวองค์กรเอง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อความนึกคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติงานของพนักงาน (Williams, 2008)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในความคาดหวังและมีอิทธิพลในการชี้นำ การคิดและพฤติกรรมระหว่างสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กรที่สร้างขึ้นและ

ส่งเสริมโครงสร้างและค่านิยม เอกลักษณะ เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำลายหรือส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันและประสบความสำเร็จได้ (Elizabeth, 2000)

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Sweand Kleiner, 1998) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรที่พยายามปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และเพื่อรับรองความสำเร็จของกระบวนการภายในองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำไปใช้กำหนดทิศทางของบริษัทได้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรต่อแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อมในตลาด (Denison and Mishra, 1995)

วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งเชิงลึก (Deep) เชิงกว้าง (Broad) และมีความมั่นคง (Stable) ที่กล่าวมาวัฒนธรรมองค์กรมีความลึก เนื่องจากวัฒนธรรมควบคุมพนักงานมากกว่าพนักงานควบคุมวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมได้ให้แนวทางและทำให้คาดการณ์การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานได้ ส่วนความกว้างนั้น กล่าวว่าเป็นวัฒนธรรมไม่มีที่สิ้นสุด (Endless Task) ไม่มีขอบเขตที่แน่นอน (Boundless) และเปลี่ยนแปลงได้ยากจึงมีความมั่นคง (Schein, 1999)

2. ระดับวัฒนธรรมองค์กร

Schein (1999) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถศึกษาได้ 3 ระดับ ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ ค่านิยม และสมมติฐานเบื้องต้น ตามลำดับ สำหรับระดับแรก คือ สิ่งประดิษฐ์หรือสิ่งที่สร้างขึ้น (artifacts) เป็นตัวชี้หน้าที่มองเห็นได้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงการแต่งกาย รางวัล วิสัยทัศน์ พันธกิจ ไปจนถึงการออกแบบภายในและระบบการทำงานขององค์กร วัฒนธรรมระดับนี้สังเกตง่าย ส่วนระดับที่สอง คือ ค่านิยม (values) สะท้อนสิ่งที่คนในองค์กรบอกว่าจะทำ หรือเจตนาของสิ่งนั้น ๆ เพื่อที่จะแปลงค่าที่แสดงออกและชี้แนะพฤติกรรมต้องพิสูจน์ให้เห็นว่ามีประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือจัดออกอุปสรรค ค่าเหล่านี้เมื่อแปลงแล้วจะกลายเป็นสมมติฐานพื้นฐานในระดับที่สาม (basic assumptions) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจนค่อยๆ กลายความเชื่อในองค์กร สิ่งที่อยู่ภายในองค์กรและอธิบายได้ยาก

3. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Cameron and Quinn's (1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Attributes) ของวัฒนธรรมองค์กร และได้สรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ได้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1) วัฒนธรรมชนเผ่าหรือวัฒนธรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Clan culture) วัฒนธรรมชนเผ่าหรือวัฒนธรรมมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึงวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การดูแลเอาใจใส่ การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนเป็นสมมติฐานพื้นฐาน เน้นความเป็นกันเองบรรยากาศการทำงานและบทบาทของผู้นำในฐานะพี่เลี้ยง ในวัฒนธรรมลักษณะนี้สมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้จัดการ กับพนักงานสามารถสื่อสารอย่าง

ตรงไปตรงมา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน และตระหนักถึงการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร จึงมีอิสรภาพแลกเปลี่ยนและสื่อสารความรู้ระหว่างสมาชิกในบริษัทจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นวัฒนธรรมของชนเผ่าจึงเป็นฐานความรู้สำหรับนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ วัฒนธรรมกลุ่มยังให้ความสำคัญกับโครงสร้างการกระจายอำนาจของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการจัดการซึ่งเอื้อต่อความต้องการในการเติมเต็มตนเองของพนักงานและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร จุดเน้นของวัฒนธรรมชนเผ่า ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานต่อองค์กร

2) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดริเริ่มและความเป็นอิสระ (Cameron and Quinn, 1999; Trompenaars and Hampden-Turner, 2003) องค์กรมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความท้าทายการผจญภัยและความคิดสร้างสรรค์ (Rosario et al., 2017) พนักงานมีอิสระสามารถทดลองสิ่งใหม่ ๆ ผู้นำกล้าเผชิญกับความท้าทายและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีนวัตกรรม ในส่วนขององค์กรจะมีลักษณะเป็นเครือข่าย มีโครงสร้างอย่างหลวม ๆ แบบเมทริก (Matrix Structure) ทำงานเป็นทีม ยืดหยุ่น ให้อำนาจและเป็นทางการน้อยขององค์กรเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมภายนอก

3) วัฒนธรรมราชการ (Hierarchy Culture) (Deal and Kennedy, 1982, Cameron and Quinn, 1999) หรือวัฒนธรรมลำดับชั้นเป็นวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความมั่นคงและระดับการควบคุม (Cameron & Quinn, 1999) ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมลำดับชั้นคือระบบราชการแบบลำดับชั้นและวัฒนธรรมลำดับชั้นปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้ ดำเนินการภายใต้รูปแบบความเป็นผู้นำที่ระมัดระวังและรอบคอบ และมีประสิทธิผลและความมั่นคงของการดำเนินงานเป็นเป้าหมายระยะยาว เพราะวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นหมายความว่าองค์กรจะแสวงหาความมั่นคงและนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนในระดับที่สูงขึ้น องค์กรใดที่ยึดมั่นในวัฒนธรรมนี้จะไม่เต็มใจที่จะดำเนินการนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเนื่องจากความแข็งแกร่งและขาดความยืดหยุ่นและนวัตกรรมใน โครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้น องค์กรมีวัฒนธรรมแบบนี้คุ้นเคยกับการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีขั้นตอนและไม่เต็มใจ เพื่อใช้ความคิดริเริ่มที่จำเป็นในการไล่ตามนวัตกรรม

4) วัฒนธรรมการตลาด (Market culture) หรือวัฒนธรรมทำงานหนักและสนุกสนาน (Work Hard and Play Hard) (Deal and Kennedy, 1982) วัฒนธรรมการตลาดเป็นวัฒนธรรมที่เน้นผลลัพธ์ที่เน้นการแข่งขันโดยมีเป้าหมายในการแสวงหาส่วนแบ่งการตลาดที่สูงและความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น เชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายด้วยตนเองได้ ความ

ผูกพันของพนักงานอยู่กับความสำเร็จ ชื่อเสียง ผลงาน มรการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันและให้ความสำคัญต่อบรรลุเป้า นอกจากนี้วัฒนธรรมการตลาดมุ่งเน้นการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และขยายส่วนแบ่งการตลาดนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในวิธีการที่สำคัญที่สุดโดยที่องค์กรจะได้เปรียบในการแข่งขัน การเป็นผู้นำในด้านราคาและการตลาด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ให้คำอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) คือ “ความสุขในการทำงาน คือผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานการสร้างสรรค์ของตนเองการประสบความสำเร็จในการทำงาน”

Vicker (2008) ให้คำอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) คือ “ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการเป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่การเลือกและการมีสติตั้งนั้นการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า”

องค์กรอนามัยโลก (2010) ให้คำอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) คือ “องค์กรที่ให้การ ป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน”

ส่วนนักวิชาการในไทย ได้มีคำนิยามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ไว้ดังนี้

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) นิยามว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง “หน่วยงาน สถาน ประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กร ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่อบอุ่นบุคลากรมี สุขภาพดี และทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์”

ร้อยโทหญิง ฉัฐปภัสร ตั้งพานทอง (2560) นิยามว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง “เป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน หากองค์กรใดสามารถทำได้ก็จะถือได้ว่าเป็น “องค์กรแห่ง ความสุข” ซึ่งองค์กรดังกล่าวนอกจากจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่ตั้งไว้แล้ว ยังสามารถ กระตุ้น จูงใจ ให้ทุกคนในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกรักทางบวกกับองค์กรและพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้”

อิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) นิยามว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง “อารมณ์และความรู้สึกในทางบวกที่เกิดขึ้นกับการทำงาน โดยความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน เช่น งานที่ได้ทำมีความสุข ความท้าทาย ความมีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รวมทั้งมีบรรยากาศที่ดีในการทำ”

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ในทางบวกต่อการทำงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้หลายปัจจัย เช่น ความชอบในงานที่ได้ทำ ความสนุกสนาน ความมีอิสระ ความรับรู้ถึงประโยชน์ของงานต่อตนเองและสังคม

2. องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของพนักงานที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น หรือสิ่งที่ตนกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตและสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความหวัง ความตั้งใจ สมเหตุสมผล และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การที่บุคคลได้ทำงานในสิ่งที่ตนรักและพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย และงานที่ยังก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) การที่บุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกเป็นสุข มีความสนุกสนานรื่นรมย์รรรษา การทำงานยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นในการทำงาน ขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงคุณค่าของการได้ทำงาน

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) การที่บุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ไม่เห็นถึงคุณค่าของงานที่ทำ คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน และอยากปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อสนองความสุขในการทำงานของตน

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลที่ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือบุคคลมีความสามารถที่จะรู้สึกนึกคิด เลือกในสิ่งที่ตนต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำใด ๆ ของตนให้เกิดความสุข

2) ความรู้เป็นผลสำคัญที่ใช้ในประกอบการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง และทราบว่าควรใช้ความรู้นั้นอย่างไรเพื่อให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ให้เกิดผลประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ที่สามารถฝึกฝนได้ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Cynthia D. (2010) แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับชั่วคราว (Transient Level) คือสภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล โดยอารมณ์นั้นจะเป็นสภาวะอารมณ์ชั่วคราวและเป็นอารมณ์ที่ไม่ต่อเนื่อง โดยจะเกิดขึ้นและผันแปรภายในตัวบุคคล หากกล่าวถึงความสุขในการทำงานระดับชั่วคราวจะประกอบด้วย สภาวะอารมณ์พอใจในงาน (State Job Satisfaction) ความพอใจชั่วขณะ (Momentary Affect) ความสนุกในการทำงาน (Task Enjoyment) สภาวะไหลลื่น (Flow State) อารมณ์ชั่วขณะในการทำงาน (Momentary Mood at Work) ความรู้สึกในการทำงาน (Emotion at Work) สภาวะความผูกพันต่องาน (State Engagement) และสภาวะแรงจูงใจภายใน (State Intrinsic Motivation)

2) ระดับบุคคล (Person Level) คือ ความรู้สึกในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) ความผูกพันในงาน (Engagement) แนวโน้มการแสดงอารมณ์ (Dispositional Affect) ลักษณะอารมณ์ขณะทำงาน (Typical Mood at Work) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) และความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน (Affective Well-Being at Work)

3) ระดับหน่วยงาน (Unit Level) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันในการทำงานของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยขวัญกำลังใจหรือความพึงพอใจในงานของกลุ่ม (Morale / Collective Job Satisfaction) ระดับความผูกพันต่อกลุ่ม (Unit Level Engagement) การแสดงอารมณ์ของกลุ่ม (Group Affective Tone) อารมณ์ของกลุ่ม (Group Mood) และความพอใจในงานของกลุ่ม (Group Task Satisfaction)

Manion (2003) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้มแย้ม หัวเราะ ปลื้มปิติ รู้สึกอยากที่จะทำงาน และตามแนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เมื่อมีบุคคลมาร่วมกันทำงานทำให้เกิดสังคมนการทำงานบุคลากรในสถานที่ทำงานจึงควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในความร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยหรือติดต่อกันอย่างเป็นมิตร รวมถึงให้การช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดความปรารถนาที่ดีต่อกัน

2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) คือการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ได้ว่าตนเองมีพันธกิจในการทำงาน มีความยินดีเต็มใจและมีความสุขที่จะทำงานอย่างกระตือรือร้น รู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในงานของตน

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่าตนเองได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จลุล่วงในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและทำให้องค์กรเติบโต

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้เป็นที่ยอมรับ ได้รับการไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้าและลูกค้าหรือกลุ่มผู้มีส่วนร่วมกับการทำงาน อีกทั้งการได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงานและมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับในประเทศไทยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือที่ทำงานแห่งความสุขซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) โดยดำเนินการตามแนวทางสร้างความสุขของคนทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. น้ำใจดี (Happy Heart) เป็นผู้ที่เมตตาใจช่วยเหลือผู้อื่น คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน

3. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ รู้จักผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลในชีวิตของตนเอง

4. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) เป็นผู้รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

5. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นผู้มีคุณธรรม รู้จักคุณธรรมพื้นฐานการอยู่ร่วมกันในสังคมและความกตัญญู
6. การเงินดี (Happy Money) เป็นผู้ใช้เงินเป็น เก็บเงินเป็น สามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้
7. ครอบครัวดี (Happy Family) เป็นผู้ที่รักครอบครัวตนเอง ครอบครัวอบอุ่น แข็งแรง และคอยให้กำลังใจในการทำงานได้อย่างดี
8. สังคมดี (Happy Society) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรและสังคมของตนเอง รู้จักสมคูลของชีวิตเพื่อให้มีความสุขในสังคม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย

Robbins (1996) ได้กล่าวไว้ว่า เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2538 ลักษณะของประชากรกลุ่มนี้จะสะท้อนจากสังคมอเมริกันว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน มีเจนเนอเรชันวายจำนวนไม่น้อยที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกันหรือเป็นบุตรนอกสมรส มีอิสระในการใช้ชีวิตนอกบ้านค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เนื่องจากประชากรในกลุ่มนี้เติบโต และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง และมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสารโทรคมนาคม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย การเดินทางที่รวดเร็ว จึงส่งผลให้คนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ไม่เชื่อสิ่งใดง่าย ๆ หากไม่มีหลักฐานหรือข้อชี้แจง อีกทั้งยังให้ความสนใจกับเทคโนโลยี เพราะเกิดมาในช่วงที่เทคโนโลยีเจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังให้ความสำคัญเรื่องงานมากกว่าเรื่องคู่รักหรือแฟน จึง ทำให้กลุ่มเจนเนอเรชันวาย แต่งงานช้า จะต้องมีความสำเร็จในชีวิตการงานตามเป้าหมายก่อนจึงจะสร้างครอบครัว

Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003) ได้กล่าวไว้ว่า เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2543 ลักษณะของประชากรกลุ่มนี้ เป็นคนมั่งคั่ง มีการศึกษาและเข้าใจความหลากหลายทางเชื้อชาติ เข้าใจและมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับความประพฤติที่ดี เป็นกลุ่มเจนเนอเรชันที่ถูกสังเกตมากที่สุดจาก คนกลุ่มนี้เคารพในการปฏิบัติตามกฎที่ยอมรับอำนาจ ฉลาดและเชื่อในอนาคต ลักษณะเด่นเพิ่มเติมที่ควรค่าแก่การสังเกตคือ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดอย่างแท้จริงเติบโตมาพร้อมความพร้อมของเทคโนโลยีและการสื่อสาร คนกลุ่มนี้ได้รับอิสรภาพในการก้าวข้ามประเทศและได้สัมผัสกับการเดินทางอย่างพรมแดนของชาติและวัฒนธรรมอเมริกา คนกลุ่มนี้จะให้ความมั่นคงของงานพร้อมกับความรู้ถึงคุณค่าของงานที่ตนได้รับพิศชอบ

ในขณะที่ Howe & Strauss (2007) ได้กล่าวไว้ว่า เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คือกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2525-2548 ลักษณะของประชากรกลุ่มนี้ คือเติบโตมาในยุคก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ตมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกันคุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดีมุ่งมั่น ไม่ค่อยมีความอดทน มีทักษะการทำงานเป็นทีม ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ชอบความไม่แน่นอน ไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเมื่อเทียบกับคนกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์

สำหรับงานวิจัยในไทยของ ชานนท์ ศิริธร (2554) กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชันวายคือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2539 ซึ่งเป็นรุ่นที่เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกของอินเทอร์เน็ต คนกลุ่มเจนเนอเรชันวายจะมีทักษะรอบด้าน มีปฏิสัมพันธ์กับสื่อหลายช่องทาง และสามารถทำกิจกรรมหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน มีความมั่นใจในตนเองและเป็นตัวของตัวเอง สูง รักในการเป็นอิสระ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1: งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการศึกษา	ผลการศึกษา
1	กานดา ศรีจันทร์ (2557)	พนักงาน บริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน	1.ลักษณะการใช้อำนาจ 2. ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3. ด้านลักษณะความเป็นเพศ 4. ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด ในมิติของข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ และไม่สนับสนุนเมื่อมีคนภายในพูดถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี

ตารางที่ 2.1: งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการศึกษา	ผลการศึกษา
2	วิวิใจ ปกป้อง และ สุภาพร ทินประภา (2553)	พนักงาน บริษัท ไทยมาลาชากลาส จำกัด จังหวัด สระบุรี จำนวน 168 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) 3. ลักษณะการแบ่งแยกชายหญิง (Masculinity and Femininity) 4. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) 5. ลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term and Long-term Orientation) 	วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยมาลาชากลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ได้แก่ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมอยู่ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก
3	ปรัชญา ดาดี (2557)	พนักงาน ส่วนกลาง สำนักงาน คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ ประกันภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 284 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง (Involvement Culture) 2. ความสอดคล้องต้องกัน (Consistency Culture) 3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability Culture) 4. การมุ่งเน้นพันธกิจ (Achievement Culture) 	วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ ประกันภัยกรุงเทพมหานคร พบว่าอันดับ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความสอดคล้อง

ตารางที่ 2.1: งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กรที่ใช้ในการศึกษา	ผลการศึกษา
4	นายวัลลภ บุตรเกต (2562)	บุคลากรในสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี 312 คน	1. ความมุ่งมั่นประสงค์ ของสถานศึกษา 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของสถานศึกษา 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับ 8. ความเอื้ออาทร 9. ความซื่อสัตย์สุจริต 10. ความหลากหลาย ของบุคลากร	วัฒนธรรมองค์กรกับความสุข ในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการ ยอมรับ รองลงมาคือ ด้าน ความเอื้ออาทร
5	มณฑนา อ่อน นุ่ม (2558)	เจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ประชากรที่ใช้ใน การวิจัย จำนวน 243 คน	1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) 2. วัฒนธรรมด้าน เอกภาพ (Consistency Culture) 3. วัฒนธรรมการมีส่วน ร่วม (Involvement Culture) 4. วัฒนธรรมการ ปรับตัว (Adaptability Culture)	ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความสุข ในการปฏิบัติงาน ของ เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา พบว่าวัฒนธรรม องค์กรระดับมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมา ระดับมาก คือ วัฒนธรรม เอกภาพ
6	ศิริจินตรา เชียงฝุง (2562)	พนักงานที่ ปฏิบัติงาน โครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษา	1. วัฒนธรรมที่เน้น บทบาท 2. วัฒนธรรมที่เน้นงาน	วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสุขในองค์กร ของ พนักงาน โครงการส่งน้ำและ บำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง พบว่าอันดับ 1 คือ วัฒนธรรม

ตารางที่ 2.1: งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการศึกษา	ผลการศึกษา
		เขื่อนแม่กลอง 277 คน	3.วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 4.วัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ	แบบเน้นผู้นำ รองลงมา คือ วัฒนธรรมเน้นงาน
7	โยมิตา กฤตพรพินิต (2557)	พนักงาน บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 128 คน	1.มิตินั้นความสำเร็จ 2.มิตินั้นโมตรีสัมพันธ์ 3.มิตินั้นจะแห่งตน 4.มิตินั้นให้ ความสำคัญบุคคล	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าอันดับ 1 คือ มิตินั้นความสำเร็จ รองลงมา คือ มิตินั้นโมตรีสัมพันธ์

กานดา ศรีจันทร์ (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านที่ระดับมากที่สุดคือ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในเชิงบวก 2 รายการ ได้แก่ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ และไม่สนับสนุนเมื่อมีคนภายในพูดถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าตามความคิดของกลุ่มตัวอย่าง วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีอำนาจหน้าที่เท่าเทียมกัน มีแผนผังการบริหารองค์กร ขอบเขตงานและหน้าที่อย่างชัดเจน พนักงานให้ความสำคัญความมั่นคงของงาน พนักงานต้องการหัวหน้าที่มีมุ่งสร้างความสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวิจ ปกป้อง และสุภาพร ทินประภา (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยมาลาयाกลาส จำกัด จำนวน 168 คน การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงสถานภาพสมรสอายุ 31-35 ปีระดับการศึกษาอนุปริญญาตรีปวส. รายได้ 10,000-15,000 บาทฝ่ายควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ อายุ

งาน 3 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ระดับความคิดเห็นใน ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านลักษณะการแบ่งแยกชายและหญิง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมอยู่ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ดาดี (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.50 อายุระหว่าง 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความสอดคล้อง ด้านมุ่งเน้นพันธกิจ ด้านความสารถในการปรับตัว ตามลำดับ และนั่นหมายความว่าด้านการมีส่วนร่วม ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวิจ ปกป้อง และ สุภาพร ทินประภา (2553) ในด้านลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกัน

วัลลภ บุตรเกต (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 9 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านเป้าประสงค์ขององค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ และมี 1 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการตัดสินใจ ซึ่งขัดกับงานวิจัยของ มณฑนา อ่อนนุ่ม (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา สูดท้าย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 195 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 มีอายุมากกว่าอายุ 40 ปี วุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรระดับมากที่สุดคือ วัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาระดับมาก คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมการปรับตัว ตามลำดับ สำหรับ ความสุขในการปฏิบัติงานจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน โดยอันดับหนึ่งคือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ สำหรับด้านการเป็นที่ยอมรับเห็นได้ชัดเจนว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกต (2562) ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่อันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยมิตากฤตพรพินิต (2557) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุข

ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีรชัชไฟศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 64.06 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีมิติที่ระดับมากที่สุด ใน 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ รองลงมา คือ มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มิติสัจจะแห่งตน และมิติเน้นให้ความสำคัญบุคคล ตามลำดับ

ศิริจันทร์หา เชียงฝุง (2562) ศึกษาวัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร ของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.87 อายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี การศึกษาส่วนใหญ่จบต่ำกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมเน้นงาน วัฒนธรรมเน้นบทบาท และวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน แต่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการวิจัยว่ามีมิติหรือวัฒนธรรมองค์กรด้านใดมีระดับมากที่สุด มาก หรือ ปานกลาง ขึ้นอยู่กับลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ รายได้ อายุ ระดับการศึกษา และ สถานภาพ และจากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตยังไม่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำไปเป็นกรอบพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อาชีพ
- รายได้

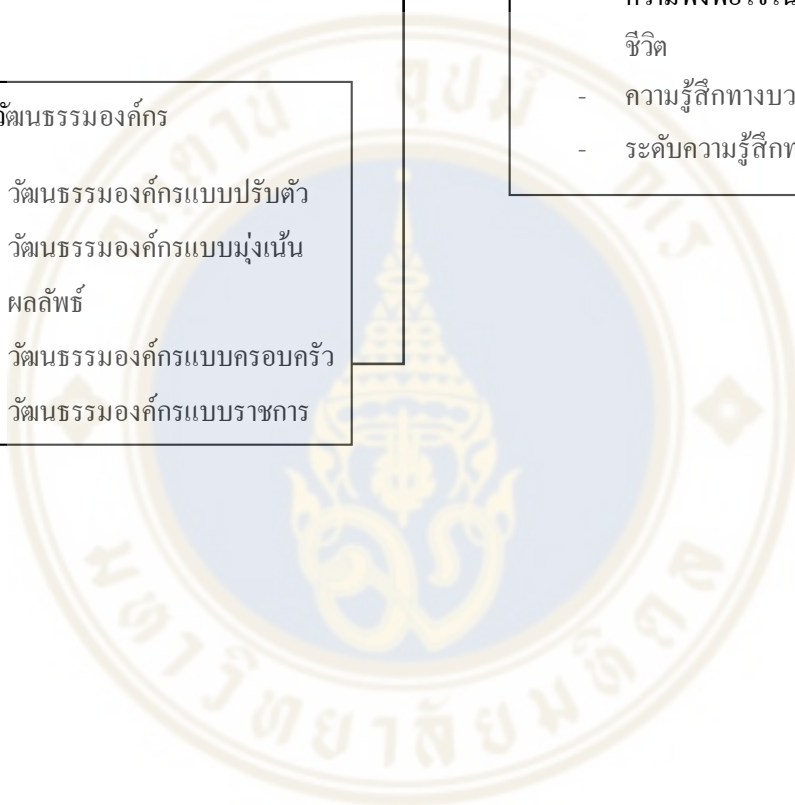
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

- วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว
- วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว
- วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

ตัวแปรตาม

ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

- ความพึงพอใจในชีวิต
- ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต
- ความรู้สึกทางบวก
- ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประเภทงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียวเท่านั้น และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีบทความต่าง ๆ

3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ได้อ้างอิงตามนิยามของ Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003) เป็นกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่เกิดในช่วงปี 2524-2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.3 กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สูตรคำนวณของ Yamane 1967, ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน และเป็นคำถามปลายปิด (Closed Form) ทั้งหมด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปี พ.ศ.เกิด และเขตสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture) และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Denison (1993)

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Diener (2003)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อาชีพ และ รายได้

3.5 สมมติฐาน

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน (H1)
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน (H2)
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน (H3)
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน (H4)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social science) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้สถิติ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของคำถามแต่ละด้าน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อาชีพ และ รายได้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับ ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณค่าทางสถิติด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อาชีพ รายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย 2) เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ผลข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ Reliability ใช้เครื่องมือทางสถิติ Cronbach's Alpha

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ Reliability ใช้เครื่องมือทางสถิติ Cronbach's Alpha Coefficient

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความน่าเชื่อถือ

ค่าความน่าเชื่อถือ Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on standardized Items	N of items
0.984	0.985	29

จากการหาความน่าเชื่อถือ Reliability ใช้เครื่องมือทางสถิติ Crobach's Alpha ผลการวิเคราะห์ที่ได้คือ 0.984 สามารถยอมรับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้เนื่องจากมากกว่า 0.7 และสำหรับแต่ละข้อคำถามได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์แยกเป็นแบบสอบถามตอนที่ 2 (วัฒนธรรมองค์กร) และ ตอนที่ 3 (ความสุขในการทำงาน)

ส่วนของคำถาม	Crobach's Alpha Coefficient	
แบบสอบถามตอนที่ 2		
ค่าความเชื่อมั่นรวมของวัฒนธรรมองค์กร	จำนวน 16 ข้อ	0.970
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)	จำนวน 4 ข้อ	0.896
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)	จำนวน 4 ข้อ	0.843
วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture)	จำนวน 4 ข้อ	0.891
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)	จำนวน 4 ข้อ	0.891
แบบสอบถามตอนที่ 3		
ค่าความเชื่อมั่นรวมของความสุขในการทำงาน	จำนวน 13 ข้อ	0.969
ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	จำนวน 3 ข้อ	0.912
ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)	จำนวน 4 ข้อ	0.900
ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)	จำนวน 3 ข้อ	0.929
ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect)	จำนวน 3 ข้อ	0.798

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงลักษณะประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แสดงข้อมูลเป็นร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	91	23.6
หญิง	241	62.6
LGBTQ+	53	13.8

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงลักษณะประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แสดงข้อมูลเป็นร้อยละ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	385	100
2.อาชีพ		
พนักงานราชการ/ลูกจ้างราชการ	69	17.9
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	187	48.6
พนักงานบริษัทเอกชน	129	33.5
รวม	385	100
3.รายได้		
น้อยกว่า 15,000	21	5.5
15,001-30,000	204	53.0
30,001-45,000	126	32.7
45,001-60,000	28	7.3
60,001 ขึ้นไป	6	1.6
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 385 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และ LGBTD+ (เพศทางเลือก) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาเป็นอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และ พนักงานราชการ/ลูกจ้างราชการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 15,001-30,000 บาท คือ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53 อันดับสอง คือรายได้ช่วง 30,001-45,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 อันดับสาม คือรายได้ช่วง 45,001-60,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และอันดับสุดท้าย คือ รายได้ช่วง 60,001 บาทขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) , วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) , วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) , วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) โดยจะแสดงข้อมูลภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม

ด้าน	แบบสอบถามตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1	วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)	3.10	1.195	ปานกลาง
2	วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์ (Achievement Culture)	3.14	1.123	ปานกลาง
3	วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture)	3.11	1.164	ปานกลาง
4	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)	3.16	1.158	ปานกลาง
	รวม	3.10	1.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.195 , วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.123 , วัฒนธรรมองค์กรแบบ

ครอบครั้ว (Involvement Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.164, วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.158

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)	3.10	1.195	ปานกลาง
1.1 ลักษณะการบริหารงานขององค์กรท่านให้อิสรภาพในการตัดสินใจ	3.12	1.772	ปานกลาง
1.2 สมาชิกในองค์กรท่านมีความคิดสร้างสรรค์ ก้าวรเริ่มสิ่งใหม่	3.24	1.078	ปานกลาง
1.3 ผู้บริหารของท่านกล้าเผชิญกับความท้าทาย	3.01	1.178	ปานกลาง
1.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีนวัตกรรม	3.04	1.347	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)	3.14	1.123	ปานกลาง
2.1 ผู้บริหารของท่านมักกระตุ้นให้คนในองค์กรปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	3.21	1.751	ปานกลาง
2.2 ผู้บริหารของท่านถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้คนในองค์กรเข้าใจ รับรู้ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	3.17	0.947	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
2.3 องค์กรท่านพนักงานที่มีผลงานดีจะได้ ผลตอบแทนสูง ในขณะที่พนักงานที่มีผลงาน ต่ำกว่าเป้าหมายก็มีโอกาสถูกให้ออกจากงาน	2.96	1.437	ปานกลาง
2.4 องค์กรท่านเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเช่น การตั้งยอดขายประจำปี พนักงาน หรือ ทีมที่ ได้ยอดขายสูงสุดจะได้รับรางวัลตอบแทน	3.22	1.178	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
3.วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture)	3.11	1.164	ปานกลาง
3.1 องค์กรท่านบรรยากาศการทำงานเน้น ความเป็นกันเองเสมือนครอบครัว	3.21	1.693	ปานกลาง
3.2 องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน	3.16	1.104	ปานกลาง
3.3 ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ต่อพนักงาน โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึก แตกต่างกันทางสถานะภาพ	2.96	1.172	ปานกลาง
3.4 องค์กรท่านเปิดโอกาสให้คนในองค์กร กำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	3.14	1.318	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

(Consistency Culture)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
4.วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	3.16	1.158	ปานกลาง
(Consistency Culture)			
4.1 องค์กรท่านมีโครงสร้างสายการบังคับ บัญชาที่ชัดเจน	3.19	1.725	ปานกลาง
4.2 องค์กรท่านเน้นการดำเนินงานภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน	3.29	1.107	ปานกลาง
4.3 ท่านเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรยอมรับระบบ และค่านิยมหลักร่วมกัน	2.99	1.132	ปานกลาง
4.4 ผู้บริหารของท่านเป็นผู้ประสานงานที่เน้น การควบคุมกำกับ	3.17	1.282	ปานกลาง
รวม	3.13	1.121	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานโดยรวม

ด้าน	แบบสอบถามตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1	ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	3.03	1.288	ปานกลาง
2	ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)	3.15	1.190	ปานกลาง
3	ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)	3.05	1.310	ปานกลาง
4	อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)	3.17	1.187	ปานกลาง
รวม		3.10	1.853	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เนชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.853

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีค่าเฉลี่ย 3.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.288 , ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) มีค่าเฉลี่ย 3.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.190 , ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) มีค่าเฉลี่ย 3.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.310 , ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) มีค่าเฉลี่ย 3.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.187

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เนชันวาย เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	3.03	1.288	ปานกลาง
1.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ท่านเป็นและกระทำอยู่	3.01	1.727	ปานกลาง
1.2 ท่านมีเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง	3.23	1.079	ปานกลาง
1.3 ท่านมีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต	2.85	1.308	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
2.ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)	3.15	1.190	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
2.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.09	1.742	ปานกลาง
2.2 ท่านมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.28	1.110	ปานกลาง
2.3 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน	3.11	1.183	ปานกลาง
2.4 ท่านเชื่อว่าได้ทำงานให้เกิดคุณประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม	3.12	1.306	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
3.ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)	3.05	1.310	ปานกลาง
3.1 ท่านรู้สึกเบิกบานใจ เลื่อมใสและศรัทธา ในงานที่ท่านได้กระทำ	2.94	1.646	ปานกลาง
3.2 ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานในสิ่งที่ท่านรัก	3.19	1.096	ปานกลาง
3.3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.03	1.407	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Effect)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
4.อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)	3.17	1.187	ปานกลาง
4.1 ท่านรู้สึกคับข้องใจ เบื่อหน่ายและไม่ สบายใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.06	1.784	ปานกลาง
4.2 เมื่อท่านเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง ท่านอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	3.25	1.007	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
4.3 เมื่อท่านเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง ท่านจะเกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่ายและไม่สบายใจ	3.22	1.320	ปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ Anova

Anova ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	505.563	4	126.391	1412.060	0.000 ^b
Residual	34.013	380	0.090		
Total	539.576	384			

a.ความสุขในการทำงาน

b.วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์, วัฒนธรรมองค์กรแบบ
ครอบครัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.954	0.910	0.910	0.38610	0.910	3871.999	1	383	0.000
2	0.962	0.926	0.926	0.32285	0.016	83.949	1	382	0.000
3	0.967	0.934	0.934	0.30463	0.008	48.083	1	381	0.000
4	0.968	0.937	0.936	0.29918	0.002	15.002	1	380	0.000

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ Correlation

Correlation		
Model		ความสูงใน การทำงาน
Pearson Correlation	1.วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)	0.954
	2.วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)	0.925
	3.วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture)	0.933
	4.วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)	0.925
Sig. (1-tailed)	1.วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)	0.000
	2.วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)	0.000
	3.วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture)	0.000
	4.วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)	0.000

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ Coefficients

เขียนสมการได้ดังนี้ $Y = 0.4(X1) + 0.213(X2) + 0.24(X3) + 0.146(X4)$

Coefficients								
Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics	
Constant	-0.063	0.046		-1.352	0.177			
1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)	0.396	0.046	0.400	8.705	0.000	0.079	12.702	
2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)	0.225	0.037	0.213	6.009	0.000	0.132	8.517	
3 วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture)	0.244	0.038	0.240	6.375	0.000	0.117	8.517	
4 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)	0.149	0.039	0.146	3.873	0.000	0.117	8.564	

4.2 สรุปสมมติฐานงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยสามารถสรุปสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 4.18 สรุปผลวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เนชั่นวาย

	สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 (H1)	วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 (H2)	วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มี ความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 (H3)	วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์ ต่อความสุขในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 (H4)	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์ ต่อความสุขในการทำงาน	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.18 อธิบายได้ว่า สมมติฐานทั้งหมดที่ตั้งไว้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์, วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อาชีพ รายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย 2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เบื้องานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ได้อ้างอิงตามนิยามของ Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003) เป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เกิดในช่วงปี 2524-2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) คำนวณค่าทางสถิติด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านประชากรศาสตร์ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 385 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และ LGBTD+ (เพศทางเลือก) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาเป็นอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และ พนักงานราชการ/ลูกจ้างราชการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 15,001-30,000 บาท คือจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53 อันดับสอง คือรายได้ช่วง 30,001-45,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 อันดับสาม คือรายได้ช่วง 45,001-60,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และอันดับสุดท้าย คือ รายได้ช่วง 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มเจนเนอรัลเนชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.195 , วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.123 , วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.164 , วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) มีค่าเฉลี่ย 3.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.158

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอรัลเนชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.853

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีค่าเฉลี่ย 3.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.288 , ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) มีค่าเฉลี่ย 3.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.190 , ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) มีค่าเฉลี่ย 3.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.310 , ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) มีค่าเฉลี่ย 3.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.187

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว , วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ , วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว , วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ว่า งานวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ 0.4 , 0.24 , 0.213 และ 0.145 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรที่ความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานอันดับหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) อันหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ของสภาพแวดล้อมภายนอกในปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และให้อิสรภาพในการตัดสินใจ อันดับสอง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ได้แก่องค์กรที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร เปรียบเสมือนญาติ เน้นความสามัคคี ความจงรักภักดีต่อองค์กร หัวหน้าหรือผู้บริหาร เปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่ที่ต้องคอยสอนงาน อันดับสามคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) เป็นองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายขององค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่น กำไรต่อปี ส่วนแบ่งของตลาด (market share) เน้นค่านิยมแบบแข่งขัน เชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพนักงานพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย อันดับสุดท้าย คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) องค์กรประเภทหนึ่งให้มีความสำคัญกับรูปแบบ พิธีการ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน มีแบบแผน ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายในองค์กร ลูกน้องเชื่อฟังหัวหน้า คนในองค์กรทำตามค่านิยมร่วมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเพราะจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะ

1. การบริหารงานควรเน้นลักษณะการบริการงานที่ให้อิสรภาพในการตัดสินใจแก่พนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เช่น การวางแผนเป้าหมายในปีหน้า การแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน การตัดสินใจในเรื่องเล็กน้อยๆ ในส่วนนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น การนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ให้การทำงานนั้นสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อพนักงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าทำงานอยู่ในองค์กรที่ไม่ล้าสมัย

3. ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนา ทักษะของพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่มกล้าทำสิ่งใหม่ๆ โดยอาจทำผ่านการจัดอบรม จัดกิจกรรม Workshop พาพนักงานไปดูงานที่บริษัทอื่น เพื่อให้พนักงานมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่ม กล้าทำสิ่งใหม่ๆ อันสามารถรับมือ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วในยุคสมัยนี้

4. ผู้บริหารหมั่นเอาใจใส่ต่อพนักงานโดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างทางสถานภาพ ไม่แบ่งชนชั้น ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
ต่อองค์กร



บรรณานุกรม

- กานดา ศรีจันทร์. (2557). วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์,ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชานนท์ ศิริธร. (2554). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์, ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถิรรัตน์ พิมพากรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. สารนิพนธ์, สาขามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชนบุรี. วิทยานิพนธ์, 60(1), 88-114.
- นายวัลลภ บุตรเกต. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2558). การพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลง (Organization development and change). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชญา คาคี. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยะนันท์ ชามะรัตน์ และ อรไท ชั่วเจริญ. (2563). วัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร. สารนิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภัทรดนัย ใต้ไชสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8(3), 17-35

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัทนา อ่อนน้อม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- มัทนา อ่อนน้อม.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์, 58(1), 70-106.
- โยธิตา กฤตพรพินิต. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ชีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์, 57(1), 61-100.
- โยธิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ร้อยโทหญิง ณิชุภักดิ์ ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร. สารนิพนธ์, 60(1), 9-77.
- ลีอรัดน์ อนุรัตน์พานิช. (2559). กลุ่มเงินเนอร์เรชั่นวายเอ็กซ์ เงินเนอร์เรชั่นวายวาย เงินเนอร์เรชั่นวายแซด คืออะไร. บทความ, คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิวิจ ปกป้อง และ สุภาพร ทินประภา. (2553). วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยมาลาयाคลาส จำกัด. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริจันทร์หา เชียงฝุง. (2562). วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร ของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง. วรสาร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). บทความ, เว็บไซต์สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (2559). จำนวนประชากรกลุ่มเงินเนอร์เรชั่นวาย. บทความ, NEW GENIS NOW. 59(1), 9-52.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพิชญ์ อิศัยรัตกุล. (2551). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Barney. (1986). Corporate culture, environmental innovation and financial performance, 18(1), P. 1369-1375.
- Cameron and Quinn's. (1999). Corporate culture, environmental innovation and financial performance, 18(1), P. 1369-1375.
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at work. International Journal of Management Reviews, Vol., 10(12), P. 384-412.
- Deal and Kennedy. (1982). Corporate culture, environmental innovation and financial performance, 18(1), P. 1370-1375.
- Denison and Mishra. (1995). Corporate Culture and Business Strategy: Which strategies can be applied more easily in which culture, 17(8), P. 81-91.
- Denison. (1993). Corporate Culture and Organizational Effectiveness, 3(3), P. 210-227.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. Psychological Bulletin, 95(3), P. 542-575.
- Diener. (2003). Subjective Well-Being. Psychological Bulletin, 95(3), P. 541-575.
- Elizabeth. (2000). Corporate culture and performance: relating concepts and outcomes, 20(1), P. 1-114.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. Organization Dynamics, 33(1), P. 379 – 392.
- Howe, N. & Strauss, W. (2007). Millennial Rising: The Next Great Generation, Random House, New York. 7(1), P. 268-585.
- Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003). Generation and motivation: A connection worth making. Journal of behavioral and applies management. 6(10), 37-70.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jeffries, F.L., & Hunte, T.L. (2003). Generation and motivation: A connection worth making. *Journal of behavioral and applies management*. 6(10), P. 43-70.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 3(12), P. 652-659.
- Mintz. (1982). Corporate culture and performance: relating concepts and outcomes, 20(1), P. 14-114.
- Robbins, S.P. (1996). *Prentice hall organization behavior: Concept, controversies and applications*. Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.
- Schein, Edgar H. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change*. California: Jossey-Bass. T, P. 25-26.
- Schien. (1992). Corporate culture and performance: relating concepts and outcomes, 20(1), P. 12-114.
- Vicker. (2008). *The Happiness Factor*. [Online], Available: <http://www.amanet.org>.
- Yamane. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก
แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลอธิบายความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง
ส่วนที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ
ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน
ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนตัว
3. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 4 ตอนเพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ท่านเกิดในช่วง พ.ศ. 2524-2543
 ใช่
 ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
2. ปัจจุบันท่านทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
 ใช่
 ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
4 = เห็นด้วยมาก
3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

รายการ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.ลักษณะการบริหารงานขององค์กร ท่าน สนับสนุนให้พนักงานกล้า ตัดสินใจ และให้อิสระภาพในการ ตัดสินใจ					
2.สมาชิกในองค์กรท่านมีความคิด สร้างสรรค์ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่					
3.ผู้บริหารของท่านกล้าเผชิญกับความ ท้าทายและเป็นคนกล้าตัดสินใจ					
4.องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ เทคโนโลยีนวัตกรรม					

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture)

1.ผู้บริหารของท่านมักกระตุ้นให้คน ในองค์กรปฏิบัติงานให้สำเร็จใน ระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย					
2.ผู้บริหารของท่านถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้คนในองค์กรเข้าใจ รับรู้ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้					
3.องค์กรท่านพนักงานที่มีผลงานดีจะ ได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่พนักงาน ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็มีโอกาส ถูกให้ออกจากงาน					

4.องค์กรท่านเน้นค่านิยมแบบแข่งขัน เช่น การตั้งยอดขายประจำปี พนักงาน หรือทีมที่ได้ยอดขายสูงสุดจะได้รับ รางวัลตอบแทน					
--	--	--	--	--	--

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture)

1.องค์กรท่านบรรยากาศการทำงาน เน้นความเป็นกันเองเสมือนครอบครัว					
2.องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ พนักงาน					
3.ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ต่อ พนักงาน โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทาง สถานะภาพ					
4.องค์กรท่านเปิดโอกาสให้คนใน องค์กร กำหนดแผนปฏิบัติงาน ร่วมกัน					

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture)

1.องค์กรท่านมีโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2.องค์กรท่านเน้นการดำเนินงาน ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน					
3.ท่านเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรยอมรับ ระบบและค่านิยมหลักร่วมกัน					
4.ผู้บริหารของท่านเป็นผู้ประสานงาน ที่เน้นการควบคุมกำกับ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

- 5 = เห็นด้วยมาก
 4 = เห็นด้วยปานกลาง
 3 = เห็นด้วยน้อย
 2 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ท่านเป็นและกระทำอยู่					
2. ท่านมีเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง					
3. ท่านมีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต					

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)

1. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
2. ท่านมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน					
4. ท่านเชื่อว่าได้ทำงานให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม					

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)

1. ท่านรู้สึกเบิกบานใจ เลื่อมใสและศรัทธาในงานที่ท่านได้กระทำ					
2. ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานในสิ่งที่ท่านรัก					

3.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
------------------------------------	--	--	--	--	--

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)

1.ท่านรู้สึกคับข้องใจ เบื่อหน่ายและไม่สบายใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน					
2.เมื่อท่านเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง ท่านอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
3.เมื่อท่านเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง ท่านจะเกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่ายและไม่สบายใจ					

ตอนที่ 4 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ

- ชาย
 หญิง
 LGBTQ+

2. อาชีพ

- พนักงาน/ลูกจ้างราชการ
 พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
 พนักงานบริษัทเอกชน

3. รายได้

- น้อยกว่า 15,000
 15,001-30,000
 30,001-45,000
 45,001-60,000
 60,001 ขึ้นไป