

# วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่<sup>1</sup>

## Constructive Organizational Culture and Quality of Work Life that Affects the Job Satisfaction of the Generation Y Group in Mueang District Chiangmai Province

ธนาภรณ์ ศรีวิเศษ<sup>2</sup>

Tanaporn Sriviset

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อค้นหาปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลวัยทำงาน Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.757$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ )
2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.841$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ )
3. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ 82.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาการบูรณาการทางสังคม และโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถตามลำดับ

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความเรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

<sup>2</sup> นักศึกษาลำดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

In the thesis, Constructive Organizational Culture and Quality of Work Life that Affects the Job Satisfaction of the Generation Y Group in Mueang District Chiangmai Province. The researcher is a quantitative research. The researcher examines the influence of 1) The study the influence of creative organizational culture on various aspects that affect job satisfaction. 2) The study various factors related to quality of work life that affects job satisfaction. 3) The search for any factors that have the highest influence on job satisfaction.

The sample of this research consisted of 400 employees. Data was collected using a set of questionnaires as follows: 1) The questionnaires of Constructive organizational culture. 2) The questionnaires of Quality of work life. 3) The questionnaires of job satisfaction. The Pearson's correlation coefficient and Multiple Regression were used for data analysis. The results showed that:

1. Constructive organizational culture and job satisfaction were positively correlated  
( $r = 0.757$ ,  $p - \text{value} \leq 0.01$ )
2. Quality of work life and job satisfaction were positively correlated  
( $r = 0.841$ ,  $p - \text{value} \leq 0.01$ )
3. Constructive organizational culture, Quality of work could predict job satisfaction at 82.40 percent ( $p - \text{value} \leq 0.05$ )

Quality of work life is the most variable factor affecting job satisfaction in terms of adequate and fair compensation. Social integration and opportunities for advancement and talent development.

**Keywords:** constructive organizational culture, quality of work life, job satisfaction

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้นเพื่อเป็นคนขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีอยู่ตลอดเวลา บุคลากรที่มีคุณภาพจึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ต้องเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์กรด้วยค่านิยมขององค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบแผนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคลากรในองค์กรนั้นๆ อาจเกิดจากการที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจทำให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จและมีความก้าวหน้า จะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจ มีความรักผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วม

ทำเพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เป็นการกำหนดพฤติกรรมร่วม โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติที่มุ่งความสำเร็จ (Achievement), มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing), มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) แต่ละมิติมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรทั้งสิ้น และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งทุกองค์กรเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่ากลุ่ม Generation Y เป็นผู้ที่อยู่ในช่วง อายุ 21-38 ปีเป็นกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร ซึ่งภายในองค์กรมีความหลากหลายของ Generation ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำนายขององค์กรในการบริหารคน รวมไปถึงการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งกลุ่ม Generation Y ต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทายเหมาะสมกับความสามารถ โอกาสในการทำงานและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานพวกเขาจะยึดหลักความสบายใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน คนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัวมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการจึงทำให้การสร้างความผูกพันในองค์กรในปัจจุบันจึงเป็นไปได้ยากขึ้นส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงานมีแนวโน้มที่สูงขึ้นตามไปด้วย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่ม Generation Y นั้นต้องทำให้เกิดพฤติกรรมและความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์พร้อมทั้งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี หากองค์กรไม่สามารถที่จะสร้างความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานให้เข้าถึงกลุ่ม Generation Y อาจสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจคนกลุ่ม Generation Y ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและประสบความสำเร็จไปพร้อมกับองค์กร ปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เพื่อให้เข้าใจความสอดคล้องและปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านความสำเร็จ, ด้านสัจการแห่งตน, ด้านบุคคลและการสนับสนุนและด้านไมตรีสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อค้นหาปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านต่างๆ ประกอบด้วย มุ่งเน้นด้านความสำเร็จ, มุ่งเน้นด้านสัจการแห่งตน, มุ่งเน้นด้านบุคคลและการสนับสนุน, มุ่งเน้นด้านไมตรีสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย, โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ, การบูรณาการทางสังคม, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ร่วมกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

#### วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

- มุ่งเน้นความสำเร็จ
- มุ่งเน้นสัจการแห่งตน
- มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
- มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

#### คุณภาพชีวิตการทำงาน

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย
- โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
- การบูรณาการทางสังคม
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

### ตัวแปรตาม

#### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### ของกลุ่ม Generation Y

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านผลตอบแทน
- ด้านโอกาสก้าวหน้า
- ด้านหัวหน้างาน
- ด้านเพื่อนร่วมงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยต่างๆกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนอง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรในองค์กรอย่างมากเพราะบุคลากรในองค์กรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ และสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถที่มีอยู่

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม และแบบแผนที่บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนแบบแผนเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย และทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและหันมาให้ความสนใจเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบใหม่ๆ เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้บุคลากรยึดเป็นแนวทางปฏิบัติและจัดวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมาะสมออกไปจากองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เติบโตก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่นๆ ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

### ประชากรการวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์กรกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำนวนประชากรในกลุ่มนี้มีอายุตั้งแต่ 21- 38 ปีจำนวน 61,896 คน (ข้อมูลข้อมูลประชากรจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560, สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่) ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้จำนวนทั้งหมด 400 ราย

### เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในองค์กรกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 400 ราย ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-End Question) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและความสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย โดยจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient และการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลสถิติลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 222 คน มีอายุระหว่าง 31-38 ปี จำนวน 233 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 309 อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 155 คน อายุเวลาการทำงานในองค์กร 5 ปีขึ้นไป จำนวน 209 คนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 278 คน

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรพบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเห็นด้วย ดังนี้ (1) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมีผลมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมีผลมาก และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นสักการแห่งตนอยู่ในระดับมีผลมาก (2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีผลมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมีผลมาก รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมีผลมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมีผลมาก (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีผลมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมีผลมาก รองลงมาคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับมีผลมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมีผลมาก

การทดสอบสมมติฐานโดยจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient และการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Correlation Coefficient) พิจารณารายด้าน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. มุ่งเห็นความสำเร็จ	1									
2. มุ่งเห็นสัจการแห่งตน	0.725**	1								
3. มุ่งเน้นด้านบุคคลและการสนับสนุน	0.445**	0.657**	1							
4. มุ่งเห็นโมติวิสัยสัมพันธ์	0.500**	0.497**	0.565**	1						
5. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.300**	0.395**	0.594**	0.325**	1					
6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย	0.418**	0.432**	0.683**	0.563**	0.626**	1				
7. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	0.624**	0.630**	0.645**	0.564**	0.506**	0.584**	1			
8. การบูรณาการทางสังคม	0.522**	0.503**	0.366**	0.596**	0.202**	0.490**	0.521**	1		
9. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.535**	0.525**	0.596**	0.468**	0.365**	0.618**	0.577**	0.422**	1	
10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.567**	0.596**	0.636**	0.672**	0.673**	0.698**	0.745**	0.654**	0.461**	1

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และสมมติฐาน 2 ได้ดังนี้

(1) สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient พิจารณารายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นโมติวิสัยสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.672$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นด้านบุคคลและการสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.636$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตนโดยรวมมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.596$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

(2) สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient พิจารณารายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.745$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) รองลงมาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์สูง

ในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.698$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.673$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Correlation Coefficient) พิจารณาโดยรวม

ตัวแปร	1	2	3
วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวม	1		
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.803 **	1	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.757 **	.841 **	1

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

**ตารางที่ 3** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง	t	Sig	สรุป
H1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.052	1.510	0.132	ไม่สนับสนุน
H2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นสั่งการแห่งตนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.040	1.058	0.291	ไม่สนับสนุน
H3 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นด้านบุคคลและการสนับสนุนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางลบ	0.013	0.331	0.741	ไม่สนับสนุน
H4 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นโมติวิชั่นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.194	6.377*	0.000*	สนับสนุน
H5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.371	12.439*	0.000*	สนับสนุน
H6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.130	3.498*	0.001*	สนับสนุน
H7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.266	7.862*	0.000*	สนับสนุน
H8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางบวก	0.286	9.554*	0.000*	สนับสนุน
H9 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางลบ	0.162	5.310*	0.000*	สนับสนุน

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

R = 0.910, R<sup>2</sup> = 0.828, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.824, SEE = 0.203, F = 207.909, Sig = 0.000

จากตารางที่ 2 และตารางที่ 3 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 3 ได้ดังนี้

(3) สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ร่วมกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.757$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงมากในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.841$  มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$ ) และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีจำนวน 6 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์, คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย, ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว ได้ร้อยละ 82.40 สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (รายละเอียดตามตารางที่ 1)

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปประเด็นอภิปรายรวม 3 ประเด็นตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

(1) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นด้านความสำเร็จ มุ่งเน้นด้านสัจการแห่งตน มุ่งเน้นด้านบุคคลและการสนับสนุนและมุ่งเน้นด้านไม่ตรีสัมพันธ์มีสัมพันธ์ทางบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ทางบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดสอดคล้องกับพรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2553) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์เป็นอีกรูปแบบที่องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันได้มีการออกแบบรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพของเพื่อนร่วมงาน ให้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานที่เน้นความสำเร็จและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม และบุคลากรในองค์กรเห็นถึงความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับวราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555) ได้กล่าวว่า เป็นการกระทำที่บุคลากรมุ่งที่จะส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร คอยให้กำลังใจแก่กัน ยอมรับและให้ความชื่นชมในความคิด ทักษะคติ และข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยกันให้เกิดข้อขัดแย้ง และแก้ไขข้อผิดพลาดร่วมกัน

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานในองค์กรที่



ตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยมีตัวชี้วัดการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นผู้ที่ต้องการความท้าทาย ยอมรับความรู้ใหม่ ความคิดทันสมัย ก้าวทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันกับองค์กร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับกลยุทธ์ ธนาพงศ์ ธร (2526) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ เพราะการที่มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความรู้ทักษะที่ดีจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรในทางที่ดี

(3) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า องค์กรประกอบที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 82.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่ามียุทธผลการทำนายในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พิจารณารายข้อเรียงตามตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้

- คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ได้จากการปฏิบัติงานต้องเพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้สอดคล้องงานวิจัยของนายสมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมเป็นการทำงานร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (2003) มองว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง

- คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถเป็นการให้โอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ องค์กรจึงต้องมองเห็นและช่วยสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของกลยุทธ์ ธนาพงศ์ ธร (2526) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ เพราะการที่มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความรู้ทักษะที่ดีจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรในทางที่ดี

- วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์การที่บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขสอดคล้องกับแนวคิดของวราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555) ได้กล่าวว่า เป็นการกระทำที่บุคลากรมุ่งที่จะส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร คอยให้กำลังใจแก่กัน ยอมรับและให้ความชื่นชมในความคิด ทักษะคติ และข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยกันให้เกิดข้อขัดแย้ง และแก้ไขข้อผิดพลาดร่วมกัน

- คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ต้องให้บุคลากรรู้สึกถึงความปลอดภัย รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานภายในองค์กรที่ป้องกันและอำนวยความสะดวกให้กับตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐจริณี พิศวงษ์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

- คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ในทางลบ โดยการทำงานอาจจะเป็นการบั่นทอนชีวิตส่วนตัวเนื่องจากทุ่มเทพยายามให้กับงานมากจนทั้งชีวิตส่วนตัวไปเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแต่การที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีการบริหารสิ่งเหล่านี้ให้สมดุลกันสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) การรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่องานที่ทำงาน และทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผลสรุปที่ได้ทำให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีกับองค์กรนั้น จะต้องเกิดจากองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง ไม่ใช่เพียงผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่สิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นลักษณะเชิงสร้างสรรค์ในมิติใหม่ๆ ที่องค์กรควรเรียนรู้และคุณภาพชีวิตการทำงาน สัมพันธภาพในองค์กร สภาพแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไปในประเด็นต่อไปนี้

(1) จากผลการวิจัยที่ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในบางด้าน ได้แก่มุ่งเน้นด้านความสำเร็จ, มุ่งเน้นด้านสัจการแห่งตน, มุ่งเน้นด้านบุคคลและการสนับสนุนยังไม่สนับสนุนความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่อยู่ในช่วง Generation Y ที่มีความต้องการของตนเองมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความทำทหายของงาน และต้องการงานที่ท้าทายมาแล้วมีคุณภาพ จึงจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานขยันหมั่นเพียรมากขึ้น โดยต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มจากเดิมที่มีอยู่ และการทำงานที่ทำร่วมกันมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม เมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น กำหนดเป้าหมายโดยรวมร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันจึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้น

(2) จากผลการวิจัยที่ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่บุคลากรยังให้ความสำคัญโดยผลการวิจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ในทิศทางลบ ปัจจุบันบุคลากรต้องการให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยที่งานไม่ไปบั่นทอนเวลาที่บุคลากรต้องการพักผ่อนหรือการทำงานในปริมาณที่มากไม่เหมาะสมและไม่ยุติธรรม ดังนั้นองค์กรควรกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและรักในงานโดยไม่คิดว่างานเป็นสิ่งที่ต้องทำเท่านั้น นอกจากนี้ยังจะทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นในทิศทางที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอาจารย์ ดร. นรพล จินันท์เดช อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนคำติชม และข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอน ถ่ายทอดแนวคิด องค์กรความรู้ และการศึกษามีประสิทธิภาพ และแนะแนวทางต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการวางแผนงาน การคิดอย่างมีระบบ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ ณ สถาบันแห่งนี้

ขอขอบพระคุณบิดาและมารดาของผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย พี่ น้องและเพื่อนทุกคน ที่คอยให้กำลังใจคอยช่วยเหลือ และสนับสนุนทุกสิ่ง ตลอดระยะเวลาในการศึกษา และการทำค้นคว้าอิสระงานวิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้ในการศึกษาและค้นคว้าด้านการวิจัยต่อไป และผู้วิจัยขอขอบพระคุณดีแก่บุพการี คณาจารย์ ครอบครัว และเพื่อน ที่กล่าวมาข้างต้นด้วย

## เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหามหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กิ่งแก้ว สุนทรพิทักษ์. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทลลิเจนซ์ ออโตเมชั่น จำกัด. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์

จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กรกับความยืดหยุ่นผูกพันขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยี และวิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บุญช่วย ศิริเกษการ. (2560). ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง. Journal of the Association of Researchers Vol.22 No.2  
May - August 2017.
- ไพฑูริย์ สอนทน. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- มนตรี แก้วดวง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทณี บุญประเสริฐ. (2557). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จ  
ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา  
บริษัท ซีพีเอฟไฮโดรเจนเนอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชณี ทองสลับ. (2546). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความต้องการ  
ประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y). การค้นคว้าอิสระปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วราพร พุ่มโพธิ์ทอง. (2555). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภานิจ ธรรมวงศ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงศ์ รัตนพงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าวSMM.  
สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่. (2561). ข้อมูลประชากรจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อวันธันวาคม 5, 2561. จาก  
[http://www.chiangmaihealth.go.th/cmpho\\_web/detail\\_article2.php?info\\_id=671](http://www.chiangmaihealth.go.th/cmpho_web/detail_article2.php?info_id=671).
- สุชาติ พายุสุข. (2550). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารใน  
องค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.