วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

CREATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECT HAPPINESS AT WORK OF THE NATIONAL HOUSING AUTHORITY

นางสาวพรทิพย์ บุญแดง

PORNTHIP BOONDAENG

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2565

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-009

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

CREATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECT HAPPINESS AT WORK OF THE NATIONAL HOUSING AUTHORITY

PORNTHIP BOONDAENG

A THESIS SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT

FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

2022

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-009

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อ	วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
ชื่อนักศึกษา	นางสาวพรทิพย์ บุญแดง
รหัสนักศึกษา	64620016
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย	ผศ.ดร.ชุติมันต์ บุญนวล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 341 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตนและมิติมุ่งบุคล ส่วนมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคมส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	CREATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECT HAPPINESS AT WORK OF THE NATIONAL HOUSING AUTHORITY
Student	Pornthip Boondaeng
Student ID	64620016
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Advisor	Assistant Professor Dr. Chutiman Boonnual

Abstract

The purpose of this research was to study the level of opinions about creative organizational culture. Level of opinions on the quality of work life and the level of opinions about happiness at work of the National Housing Authority employees. This study was a quantitative study. The sample used in this research were 341 National Housing Authority employees who used the questionnaire as a data collection tool. using descriptive statistics and reference statistics in data analysis.

The study found that Level of opinions about creative organizational culture quality of work life and happiness in work of the National Housing Authority at a high level Creative corporate culture consists of dimension of success The self-centered dimension and the personal-centered dimension The dimension focuses on goodwill. The quality of work life consists of income and remuneration. A safe and healthy environment potential development opportunities job advancement and stability relationship in the organization corporate constitution Work-life balance and personal life and social involvement and benefits have a positive impact on the happiness of National Housing Authority employees.

Keywords: creative organizational culture, quality of work life, happiness at work

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณอาจารย์ ผศ.ดร.ชุติมันต์ บุญนวล ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และคณะกรรมการ ได้แก่ รศ.ดร.กัญฐณา ดิษฐ์แก้ว ประธานกรรมการ อาจารย์ ผศ.ดร.ชัญญาภัค หล้าแหล่ง อาจารย์ ผศ.ดร.อุษณีษ์ เสวกวัชรี และ อาจารย์ ดร.มัลลิกา สุบงกช กรรมการ ซึ่งชี้แนะแนวทางในการทำการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการวิจัย และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณ ดร.ยศกร บ่มไล่ อาจารย์ ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล และ อาจารย์ ดร.สุจิรา วุฒิโสภณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำงานวิจัย จนทำให้สำเร็จได้ด้วยความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชาที่ให้ความรู้ มอบประสบการณ์อันมีคุณค่าในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจเสมอ

พรทิพย์ บุญแดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ..... I

Abstract..... II

กิตติกรรมประกาศ..... III

สารบัญ..... IV

สารบัญตาราง..... VII

สารบัญภาพ..... X

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

1.3 สมมุติฐานการวิจัย..... 5

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 5

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 7

1.6 ขอบเขตการวิจัย..... 8

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 9

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 9

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม..... 13

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์..... 14

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 16

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน..... 19

2.4 การเคหะแห่งชาติ..... 23

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี..... 34

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 38

3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย..... 38

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 38

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 39

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 40

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 43

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 44

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 46

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ..... 47

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ(การทดสอบสมมติฐาน)..... 71

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 79

5.1 สรุปผลการศึกษา..... 81

5.2 อภิปรายผลการศึกษา..... 85

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา..... 86

บรรณานุกรม..... 88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย..... 94

ภาคผนวก ข คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 103

ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม..... 107

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ..... 115

ประวัติผู้ศึกษา..... 131

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1.1 สกัดตัวแปร..... 34

3.1แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามฝ่ายการบริหารงาน..... 39

4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 47

4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 48

4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 48

4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่าย
การบริหารงาน 48

4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน 49

4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม..... 50

4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ..... 50

4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน 51

4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิง
สร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านมิติมุ่งบุคคล..... 52

4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านมิติไมตรีสัมพันธ์..... 53

4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม..... 54

4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านรายได้และผลตอบแทน..... 55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 56

4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ..... 57

4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 58

4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร..... 59

4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านธรรมนูญในองค์กร..... 60

4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว..... 61

4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม..... 62

4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม..... 63

4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติด้านการมีสุขภาพที่ดี..... 64

4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม ด้านการมีน้ำใจ..... 65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสังคมที่มีความสุข..... 66
4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม ด้านการรู้จักผ่อนคลาย..... 67
4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้..... 68
4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีคุณธรรม..... 69
4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการเงินที่ดี..... 70
4.28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีครอบครัวดี..... 71
4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ..... 72
4.30 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi collinearity)..... 74
4.31 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ..... 75
4.32 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ..... 76
4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวัฒนธรรมที่ถูกนำมาใช้ภายในองค์กรนั้นถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมาก เพราะวัฒนธรรมองค์กรไม่เพียงแต่เป็นตัวบอกถึงความเป็นเอกเทศขององค์กร แต่ยังมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้านการบริหารงานของผู้บริหารอีกด้วย วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลภายในองค์กรปฏิบัติต่อกันมา วัฒนธรรมถูกสร้างขึ้นจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิถีทางของความนึกคิดถูกนำมาใช้ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร และถูกถ่ายทอดสืบต่อไปยังสมาชิกใหม่ให้รับเอาไปถือปฏิบัติ เมื่อสมาชิกนำเอาวัฒนธรรมมาใช้ภายในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแต่ละแห่งจะมีความเป็นเอกเทศของตน วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นสิ่งสะท้อนถึงการนำเอาวัฒนธรรมมาใช้และสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร หลายองค์การในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งเป็นการดึงดูดให้บุคคลภายนอกอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กร องค์กรที่น่าอยู่และบุคลากรมีความสุขในการทำงานนั่นคือการมีวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่ออัตราการลาออกของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ผลประกอบการ และแม้กระทั่งความพึงพอใจของลูกค้า องค์ประกอบทั้งหมดนี้จะนำพาองค์การพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบกิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองในด้านการบริหาร วัฒนธรรมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การคุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ ซึ่งเรียกได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (จุฑามาส, 2562)

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์เป็นลักษณะค่านิยมในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคล จึงมีความเกี่ยวข้องกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการด้านความสำเร็จในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวกำหนดจุดเน้นของพฤติกรรมร่วมเป็น 4 มิติ คือ มิติที่มุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน มุ่งบุคคล และ มุ่งไมตรีสัมพันธ์ แต่ละมิติที่เป็นจุดเน้นล้วนแต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรทั้งสิ้น องค์กรจึงควรพัฒนาวัฒนธรรมในมิติเหล่านี้ให้อยู่ในระดับที่มากพอแก่การขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จและก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน (ธนาภรณ์, 2562)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อการทุ่มเทการทำงานของบุคลากร เป็นการประสานกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของในองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องนี้แล้ว บุคลากรก็จะรู้สึกได้รับการสนับสนุนทั้งสภาพความเป็นอยู่และจิตใจ เช่น มีผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีความสัมพันธ์ในองกรที่ดีปราศจากการแบ่งแยกการบริหารงานมีความยุติธรรม ให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคล รวมไปถึงเวลาในการทำงานสมดุลกับเวลาที่ให้กับครอบครัว ซึ่งมีเวลาได้คลายความเครียดจากการทำงานนั่นเอง แต่ในขณะเดียวกันถ้าหากองค์กรนั้น ๆ ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นกับ บุคลากรได้จะทำให้บุคลากรยึดมั่นกับองค์กรนั้น ๆ น้อยลง ซึ่งการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์การ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน (เอกลักษณ์, 2561)

ความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงานทั้งในด้านผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวกับอุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการค้นหาเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับการเดินทางมากกว่าจุดหมายปลายทาง หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มีศักยภาพ กล่าวได้ว่าบุคลากรรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่บุคลากรได้ทำแล้ว บุคลากรจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำร็จแล้วความสุขภายในองค์การย่อมเกิดขึ้น ความสุขในการทำงานนับได้ว่าเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนพึงปรารถนาในการทำงานและย่อมมีความคาดหวังให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร พนักงานในองค์กรจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความสนุกสนานในการทำงาน และงานที่ได้จะเป็นงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ว่าต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (HAPPY 8) เป็นความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตน ภายใต้ความเชื่อที่ว่าคนคือหัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่รวมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) จากผลการสำรวจของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รายงานสุขภาพคนไทย ปี 2565 พบว่า

1) ประชากรไทย 1 ใน 3 มีความเครียดสูง และ 1 ใน 4 เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย

2) ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตระบุว่า คนวัยทำงานราว 38 ล้านคนทั่วประเทศ ประมาณร้อยละ 70 อยู่ในภาคอุตสาหกรรม และที่เหลืออยู่ในภาคเกษตรกรรม คนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงเกิดความเครียดทั้งจากการทำงาน ครอบครัว เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นต้นตอสำคัญทำให้เกิดการเจ็บป่วยโรคทางกาย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง และปัญหาติดสุรา ใช้สารเสพติด การใช้ความรุนแรงในครอบครัว

3) ข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ที่ให้บริการปรึกษาปัญหาฟรีตลอด 24 ชั่วโมง ในระหว่างปี 2558-2560 พบว่าผู้ใช้บริการมากที่สุดคือกลุ่มวัยทำงาน อายุ 22-59 ปี จำนวน 105,967 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 62 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด 169,728 ครั้ง โดยอันดับ 1 ร้อยละ 36 คือ เป็นการปรึกษาเรื่องการกินยารักษาอาการป่วยทางจิตใจ อันดับ 2 ร้อยละ 28 คือความเครียดหรือวิตกกังวล เช่น กังวลเกี่ยวกับอนาคต เรื่องคนอื่น เรื่องทั่ว ๆ ไป อันดับ 3 ร้อยละ 10 เรื่องปัญหาสารเสพติด

4) ข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ในเดือนมกราคม 2565 พบว่า วัยแรงงานยื่นลาออกกว่า 7.7 หมื่นคน เพราะหมดไฟในการทำงาน มีวัยแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน 392 รายจากทั้งหมด 5,978 สาย เดือนมกราคม 2565

5) ข้อมูลจากกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน 88,119 คน สาเหตุเกิดจากการลาออกด้วยตัวเองจากภาวะหมดไฟ ไม่มีความสุขในการทำงานถึง 77,143 คน หรือร้อยละ 87.54

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคนในวัยทำงานถึงร้อยละ 70 มีความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายบและสุขภาพจิตใจ ประกอบกับการเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2516 มีหน้าที่ด้านการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยโดยตรง มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนพลิกฟื้นองค์กร บริหารจัดการสินทรัพย์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจและองค์กร รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจและองค์กร เพื่อพัฒนาสินทรัพย์ให้เหมาะสมกับแต่ละบทบาทและเกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยเพื่อตอบสนองความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายตามนโยบายรัฐ โครงการเชิงสังคมและโครงการเชิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาณิชย์ รวมทั้งการพัฒนากลไกการบริหารทางการเงินสำหรับโครงการที่อยู่อาศัยเชิงสังคม บริหารและพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิตการอยู่อาศัยของประชาชนภายใต้แนวคิดการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความมั่นคงในการอยู่อาศัยและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ วิชาการด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการพัฒนาเมืองของประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชนในการพัฒนาที่อยู่อาศัย บริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแล กิจการที่ดี โดยคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยงองค์กรการดำเนินการตามกฎระเบียบมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการ เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานการเคหะเป็นงานพัฒนาที่อยู่อาศัยและพัฒนาเมือง ทำให้พนักงานต้องทุ่มเทเวลากับการทำงานให้เกิดเป็นรูปธรรมผ่านโครงการ ต่าง ๆ เช่น โครงการบ้านเอื้ออาทร โครงการจัดทำแผนพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นต้น เพื่อให้เกิดความพึง พอใจแก่ผู้ใช้บริการให้มากที่สุด โดยในแต่ละปีมีประชากรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนที่ขาดแคลนที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น การเคหะจึงจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้เกิดภาวะกดดันต่อพนักงาน โดยปกติพนักงานการเคหะมีชั่วโมงการทำงาน 7 ชั่วโมงต่อหนึ่งวันซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงที่มีงานเร่งรีบ ทำให้พนักงานต้องเสียสละเวลาส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ทั้งยังมีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความกดดันและความเครียดในการทำงาน บั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน อันเกิดจากปัจจัยทั้งสภาพแวดล้อม ความยุติธรรมในองค์การ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงาน อันอาจเป็นผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ จนไม่อยากทำงานอยู่กับองค์กรอีกต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เพื่อต้องการทราบว่าพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานให้มีความสุข และส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพของพนักงาน รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้การเคหะแห่งชาติมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและบริหารองค์กรมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเคหะแห่งชาติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยววัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.3 สมติฐานการวิจัย

1.3.1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

1.4.1.1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1) มิติมุ่งความสำเร็จ

2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน

3) ติมุ่งบุคคล

4) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

1.4.1.2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1) รายได้และผลตอบแทน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3) โอกาสพัฒนาศักยภาพ

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5) สัมพันธภาพในองค์กร

6) ด้านธรรมนูญในองค์กร

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

8) ความเกี่ยวข้องและเป็นผลประโยชน์ต่อสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย

1) การมีสุขภาพที่ดี

2) การมีน้ำใจที่ดี

3) สังคมที่มีความสุข

4) การรู้จักผ่อนคลาย

5) การพัฒนาองค์ความรู้

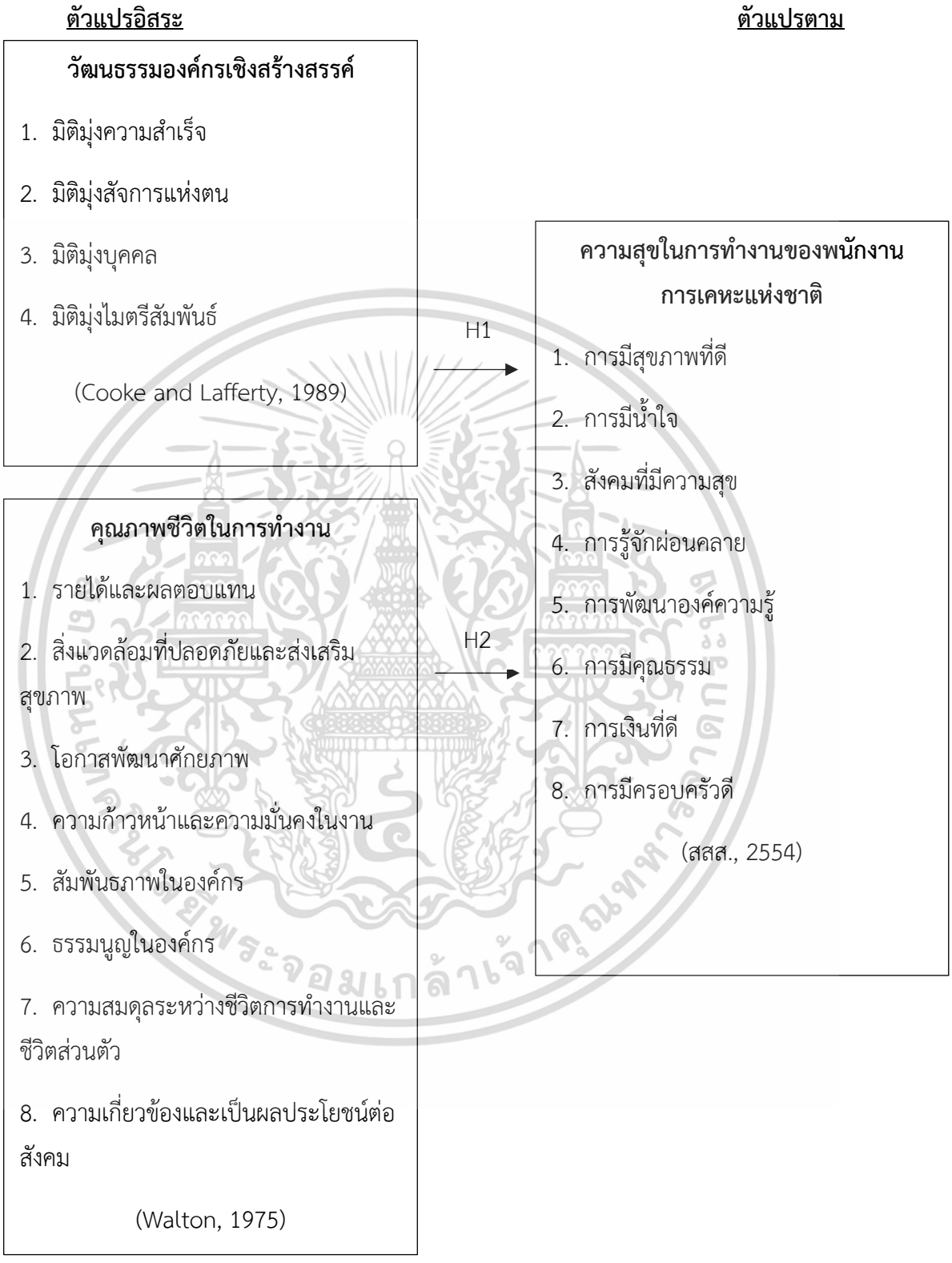
6) การมีคุณธรรม

7) การเงินที่ดี

8) การมีครอบครัวที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Cooke and Lafferty, 1989) สามารถสรุปตัวแปรในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975) ประกอบด้วยรายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้อง และเป็นผลประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ (สสส., 2554) สามารถสรุปตัวแปรความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี และด้านการมีครอบครัวดี

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษากับพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่และสำนักงานเคหะจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศไทย

1.6.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่และสำนักงานเคหะจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศไทย จำนวน 2,300 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ, 2566)

1.6.4 ขอบเขตระยะเวลา

กำหนดเริ่มต้นการวิจัย เดือน มกราคม 2566 สิ้นสุดผลการวิจัยภายในเดือน พฤษภาคม 2566

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.7.1.1 เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.7.1.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่เอื้อประโยชน์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.7.2 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม มาตรฐาน และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายขององค์กรให้เป็นภาพใหญ่ และยังเป็นตัวกำหนดวิธีการทำงานของทุกคนในองค์กรให้เป็นไปตามกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงถือเป็นหัวใจสำหรับความสำเร็จขององค์กร

1.8.2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.8.2.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.8.2.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self- actualizing) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.2.3 มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร

1.8.2.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม

1.8.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการที่องค์กรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1.8.3.1. รายได้และผลตอบแทน หมายถึง เงิน หรือสินทรัพย์ที่วัดมูลค่าได้ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ หรือผลตอบแทนที่ ได้รับจากกาการให้ผู้อื่นใช้สินทรัพย์ หรือผลตอบแทนจากากรลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น รายได้จาก ค่าจ้างแรงงาน เงินเดือน รายได้จาการขายสินค้าหรือบริการ เป็นต้น

1.8.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานทางด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและจิตใจ ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไป

1.8.3.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาขีดความสามารถที่หลากหลาย งานมีความท้าทาย ได้ใช้ทักษะ ความรู้อย่างแท้จริง

1.8.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่ก้าวหน้า ในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง ตลอดจนให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้รับ มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

1.8.3.5. สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นพรรคพวก แบ่งชั้นกันในองค์กร

1.8.3.6 ธรรมนูญในองค์กร หมายถึง การทำงานที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริม ให้เกิดการเคารพสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความ เหมาะสม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคลที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การมีกฎ ระเบียบ ในการพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิต เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทางานและชีวิตส่วนตัว นอกเวลาราชการ คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

1.8.3.8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ตลอดจนลักษณะงาน กิจกรรม แผนงานหรือมาตรการ มีการช่วยเหลือและป้องกันผลกระทบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.8.4 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง มีปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการมีรายได้ที่เพียงพอ การมีเจ้านายที่ดี หรือการมีชีวิตและการทำงานที่สมดุล นอกจากนี้ยังสามารถทำให้คุณไว้วางใจและศรัทธาในองค์กร ซึ่งอาจทำให้คุณต้องการอยู่กับองค์กรไปนานๆ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1.8.4.1 การมีสุขภาพที่ดี หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัย ห่างไกลยาเสพติด มีพฤติกรรม การบริโภคที่ดี

1.8.4.2 การมีน้ำใจ หมายถึง ความมีน้ำใจ รู้จักการให้ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น มีความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

1.8.4.3 สังคมที่มีความสุข หมายถึง การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกันในสังคม ทำให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่

1.8.4.4 การรู้จักผ่อนคลาย หมายถึง การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเจอทั้งทางด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตในที่ทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดีและยิ้มแย้มแจ่มใส

1.8.4.5 การพัฒนาองค์ความรู้ หมายถึง ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้ โดยสามารถศึกษาเรียนรู้จากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ และการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสติปัญญาที่เป็นเลิศ สู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1.8.4.6 การมีคุณธรรม หมายถึง การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและมีความเกรงกลัวต่อการทำบาป รวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัญชาติญาณในการรักและกระทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเอง และผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.4.7 การเงินที่ดี หมายถึง การที่สามารถบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ อย่างมีความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินให้งอกเงยยิ่งขึ้น และปลอดจากการเป็นหนี้

1.8.4.8 การมีครอบครัวดี หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกาลังใจที่ดีในการทางาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกาลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทาให้สังคม มั่นคงด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.4 การเคหะแห่งชาติ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตการทำงาน ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาของกลุ่มคนภายในองค์กร จนกลายเป็นความเคยชิน กลายเป็นนิสัย กลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี กลายเป็นวิธีปฏิบัติ กลายเป็นความเชื่อ กลายเป็นค่านิยม โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวชี้นำให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ระบบและระเบียบในการอยู่ร่วมกัน อันจะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีผู้รู้หลายท่าน ได้กรุณาให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร เอาไว้มากมาย ดังนี้

Moorherad & Griffin (1995): วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อและศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

Hoy and Miskel (2001): วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กร ที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ที่มีความโดดเด่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cameron and Quinn Hoy and Miskel (2001) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหารองค์กร การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่างๆ ที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์กรมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์กรอื่น

กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560): วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อที่ดีงาม ของบุคคลในองค์กร ที่ได้เรียนรู้ และปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560): วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

จากการนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาของกลุ่มคนภายในองค์กร จนกลายเป็นความเคยชิน กลายเป็นนิสัย กลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี กลายเป็นวิธีปฏิบัติ กลายเป็นความเชื่อ กลายเป็นค่านิยม โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวชี้นำให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ระบบและระเบียบในการอยู่ร่วมกัน อันจะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการหรือผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องได้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่าวัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Cooke and Lafferty (1989) มองว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ จะให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการความสำเร็จองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไมตรีสัมพันธ์

นฤชล คุ้มกลาง (2561) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คือ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหวางผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญช่วย ศิริเกษ (2561) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ คือ การสร้างค่านิยมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

จากการนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์คือ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

ทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์

Cooke and Lafferty (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกใน องค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิก ในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

(1) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคน เป็นแบบมีเหตุ มีผล มีหลักการ และการวางแผนที่มีประสิทธิภาพมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอด

(2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมากพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงาน และภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตนลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมันผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) มิติมุ่งบุคคล (Hummanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ โดยถือว่าสมาชิกคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงานมีความสุขต่อการสอน การนิเทศงาน และการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

(4) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ที่ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวติในการทำงานความหมายของคุณภาพชีวติในการทำงาน นักวิชาการหรือผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ไว้ดังนี้

Walton (1975) ให้ความหมายคาว่า คุณภาพชีวิตในการทางานไว้กว้าง โดยระบุว่า ไม่ใช่แค่การกาหนดระยะเวลาของการทางานค่าตอบแทน แต่รวมไปถึงความต้องการ หรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบนเนทท์ (Bennet, 1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ บุคคลที่ได้สิ่งจำเป็น แก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง และการมีความมั่นคงใน ชีวิตมีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ที่แต่ละบุคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความ ปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงผลรวมขอคุณค่าที่พนักงานได้รับจากองค์กรทั้งที่อยู่ ในรูปวัตถุและมิใช่วัตถุซึ่งสิ่งที่ได้รับเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Umstot (1984) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบ ต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยจุดเน้นของ คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออก มานั้นจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ งานสามารถ ที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

วรรณา วงธง (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อการทำ งานซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพความมั่นคง และก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วม และที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำ ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นำ ความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึง คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึง มีส่วนสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชี้วัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. รายได้และผลผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

5. สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ธรรมนูญในองค์กร หมายถึง ความสอดคล้องกฎหมายธรรมนูญ โดยเกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1975) ที่ประกอบด้วย รายได้และผลผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา องค์กรอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำ นิยามความสุขในชีวิตว่า เป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ ความสุขนั้น มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพจิต คือ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถด้านสังคม ความพึงพอใจในชีวิตภาวะของสุขภาพทุกด้านและความสามารถในการทำหน้าที่

Diener (2003) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็นสภาวะอารมณ์ที่อารมณ์ ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมิน ความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุข เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่าง กันเช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม

Opener (2003) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) หมายถึงส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรง ส่งเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผลความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วเขาจะมีความผูกพัน และจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาย กล่าวว่าความสำเร็จ ไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพันความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับ องค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมายแสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

Friedrickson (2006) มองความสุขในการทำงานต่างออกไปไม่ได้มองแค่เพียง อารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนาน หรือตื่นเต้นแต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ กำลังทำงานโดยให้ความเห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมาย สุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Makikangas, Feldt and Kinnunen (2007) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการมองในภาพกว่างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะทำงานเป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้าน ลบเป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

Kjerulf (2007) ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Vicker (2008) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิต ที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานย่อมเกิด จากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

Vicker (2008) ให้คำอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) คือ ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการเป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่การเลือกและการมีสติ ดังนั้นการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

กนกพร นิตย์นิธิพฤทธิ์ (2562) กล่าวว่า ความสุข สามารถเรียกแทนว่า Subjective well-being หรือ ความกินดีอยู่ดีเชิงอัตวิสัย ด้านมุมมองทางจิตวิทยา สามารถแบ่งความสุขได้ออกเป็น 2 มุมมอง คือ อารมณ์ความรู้สึก (Affect) และการเรียนรู้ (Cognition) โดยในส่วนของอารมณ์ความรู้สึกจะเป็นการมองทางด้านปฏิกิริยาทางอารมณ์เมื่อมีการแสดงออกสิ่งนั้นถูกเรียกว่าพฤติกรรมของการมีความสุข โดยสิ่งนี้จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (emotions) และสภาวะทางอารมณ์ (moods) ซึ่งเป็นประสบการณ์ชั่วคราว (Temporal Experience) ขณะที่การเรียนรู้ (Cognition) คือความสามารถในการตีความเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีแสดงออกทางด้านอารมณ์ความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยการตีความจะมีความแตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์เบื้องหลังของคนแต่ละคนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในเหตุการณ์ หรือสถานการณ์เดียวกันกับการตีความคล้ายกันหรือแตกต่างกันออกไป และสิ่งนี้จะทำให้แต่ละคนแสดงออกในอารมณ์ความรู้สึกที่มีความสุข ยินดี พอใจ หรือไม่มีความสุข เฉยชา ไม่พอใจ ต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกัน ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ (Cognition) เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์ของแต่ละคน (Affect)

กล่าวโดยสรุป ความสุข หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่จะแสดงออก มาในรูปของความรู้สึก ซึ่งจะมีความแตกต่างตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การวิเคราะห์แนวคิดความสุขและแนวคิดความพึงพอใจใน 41 ประเทศ พบว่า การบูรณาการทางสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลเกี่ยวข้องอย่างยิ่ง กับความสุข ส่วนความมั่ง คั่ง ทางเศรษฐกิจการกระจายรายได้และเสรีภาพทางการเมืองเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานคู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORKPLACE (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) “Happy 8” ประกอบด้วย

1. การมีสุขภาพที่ดี คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. การมีน้ำใจ คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
3. สังคมที่มีความสุข คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การรู้จักผ่อนคลาย คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. การพัฒนาองค์ความรู้ คือ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. การมีคุณธรรม คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

7. การเงินที่ดี คือ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักใช้วิธีเงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. การมีครอบครัวที่ดี คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรักความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ Maslow's (Hierarchy of Needs,1954) เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับที่ต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจ กับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลของมาสโลว์มี 5 ขั้นตอนตามลำดับ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายซึ่ง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต่ำที่สุดเพื่อมีชีวิตอยู่รอด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุดเมื่อมนุษย์มีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้ว จึงมีความต้องการในลำดับขั้นสูงต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น เป็นความต้องการลำดับที่2 ที่เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของมนุษย์

3. ความต้องการทางสังคม (The esteem needs) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนเป็นเจ้าของ ความรู้สึกว่าตนได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก ฉะนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่นจึงเป็นความต้องการของมนุษย์โดยเฉพาะการมีเพื่อนและความรัก

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับการ ยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกยองชมเชยจากผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้เรียกว่าเป็นความสมหวังของชีวิต

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554 ประกอบด้วยการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจ สังคมที่มีความสุข การรู้จักผ่อนคลาย การพัฒนาองค์ความรู้ การมีคุณธรรม การเงินที่ดี และการมีครอบครัวที่ดี

2.4 การเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติ (อังกฤษ: National Housing Authority) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือแก่บุคคลผู้ประสงค์ จะร่วมดำเนินกิจการกับการเคหะแห่งชาติ ในการจัดให้มีเคหะขึ้น เพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อหรือซื้อ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดหาที่ดิน ปรับปรุงรื้อหรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรมเพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัยสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น

ค่านิยมและวัฒนธรรมของการเคหะแห่งชาติ

ภายใต้วิสัยทัศน์ สร้างบ้าน สร้างสุข เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี การเคหะแห่งชาติได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรและองค์กร เดิ นทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ภายใต้ค่านิยม 5 ประการ คือ

H สร้างบ้านสร้างสุขเพื่อสังคมไทย

O สร้างความร่วมมือร่วมใจภายในภายนอกองค์กร

M สร้างเสริมเรียนรู้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรม

E สร้างการบริการที่ยอดเยี่ยม

ซึ่งค่านิยมนี้จะเป็นพื้นฐานในการก่อเกิดวัฒนธรรมขององค์กรการเคหะแห่งชาติ ใน 5 ด้าน (5S) ด้วยกัน คือ 1. Spirit 2. Skill 3. Service 4. Speed 5. Sustainability

5S วัฒนธรรมของการเคหะแห่งชาติ

Spirit รวมพลังใจในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการสร้างประโยชน์เพื่อสังคมไทย

Skill มุ่งแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

Service ให้บริการที่ตอบโจทย์ทุกภาคส่วนจของสังคมไทย

Speed รวดเร็ว ตรงเวลา ทันต่อสถานการณ์

Sustainability พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่านิยม HOMES สร้างบ้านคุณภาพเพื่อสังคมไทย

H = HAPPINESS TO ALL เสริมสร้างความสุข

O = OPEN TO COLLABORATE ประยุกต์ความร่วมมือ

M = MASTERING TO INNOVATE ยึดถือวัฒนธรรม

E = EFFICIENT & ETHICAL PROCESS ประสิทธิภาพพร้อมคุณธรรม

S = SERVICE EXCELLENCE ยกระดับการบริการ

สวัสดิการของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์การเคหะแห่งชาติ

1. เงินตอบแทนสมาชิกเกษียณ และเงินช่วยเหลือเกษียณสุข
2. สวัสดิการรักษาพยาบาล
3. ทุนส่งเสริมเพื่อการศึกษา
4. เงินช่วยเหลือสมาชิกเนื่องจากเสียชีวิต
5. ทุนสงเคราะห์อันเกิดจากภัยพิบัติต่าง ๆ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศกกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และเพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนได้ระดับความเชื่อมั่น 0.948 และแจกกับกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศกกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนและวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภทคือสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที และความแตกต่าง ค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคล

ณฐารินทร์ โรจน์จิรดำรงค์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2562) ศึกษาเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในการทำงานของพนักงานบริษัทประจวบอุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลขององค์การของบริษัท ประจวบอุตสาหกรรม จำกัด 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัย ทัศน์ต่อวัฒนธรรมองค์การ ของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประจวบอุตสาหกรรม จำกัด 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อ ประสิทธิผลองค์การของบริษัท ประจวบอุตสาหกรรม จำกัด และ 4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่อประสิทธิผลองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ประจวบอุตสาหกรรม จำกัด โดยเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ระหว่าง 0.502-0.750 และมีนัยสำคัญทุก ตัวแปรจากการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ร้อยละ 82.00 นอกจากนั้นภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ร้อยละ 66.00 สุดท้ายวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อและประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ประจวบ อุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม χ / df = 1.36, CFI = 1.00, NNFI = 1.00, RMSEA = 0.039 และ 90% CI for RMSEA มีค่าระหว่าง 0.00 - 0.07

ธนาภรณ์ ศรีวิเศษ (2562) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อค้นหาปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลวัยทำงาน Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของPearson’s Correlation Coefficientและสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple regression) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน3. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ 82.40 คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาการบูรณาการทางสังคม และโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

นวลละออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารีวัฒนา (2561) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ 2) การปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ 3) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง(ส่วนกลาง) จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 4) วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน

บุญช่วย ศิริเกษ (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดดังกล่าว และปัจจัยเชิงมิติของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของ สถานศึกษาแห่ง นี้ จำนวน 113 รูปคน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มี 2 ประเภท คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากและมากทุกมิติ มีค่าเฉลี่ยลำดับจากสูงไปต่ำคือ มุ่งบุคคล มุ่งไมตรีสัมพันธ์ มุ่งความสำเร็จ และ มุ่งสัจการแห่งตน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและมากทุกด้าน ลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ การมีแบบแผนความคิด การมวิสัยทัศน์ร่วม วิธีคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีมและการเป็นบุคคลที่รอบรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ภาพรวม มิติมุ่งความสำเร็จ และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยและตัวแปรอื่นในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ทุกกรณีเป็นความสัมพันธ์ทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เฉพาะมิติมุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน และมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.90

พรมิตร กุลกาลยืนยง (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ : กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสถาน ประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ 2) ระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมใน จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในสถาน ประกอบการที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบ การที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม บางปู นิคมอุตสาหกรรมบางพลี และนิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ) จำนวน 20 บริษัท โดยทำการเก็บ แบบสอบถามบริษัทละ 20 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับจากมากไปน้อยเรียงตามลำดับและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้ ร้อยละ 58.5 ผู้ประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การต่อไป

พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่5 ตำบลคลัง อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t- test และ F-test ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยใน องค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

มุสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทางานบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยเป็นบุคลากรภาครัฐ จำนวน 225 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง แบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

อัจฉรา ภาณุศานต์ และอัควรรณ์ แสงวิภาค (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงงานกลั่นน้ำมันในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 330 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (QuotaSampling) การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร โดยแบ่งการเก็บตัวอย่างที่บริษัท ไทยออยล์ จำกัด มหาชน จำนวน 180 คน และ บริษัท เอสโซ่ ประเทศไทยจำกัด มหาชน จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดและคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนั้น ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณี ศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทสกลิพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีวัตถประสงค์ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิต ในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จานวน 202 คน สถิติที่ใช้ในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วยการทดสอบค่าทีการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวการทดสอบความสัมพันธ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน จำนวน 202 คน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนูญในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการให้ความหมายและการตีความของคำว่า ความสุขในการทำงาน และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุข รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ประจำสำนักงานบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งเชิงปริมาณได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบไม่มีโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากแผนกที่แตกต่างกันทั้งสิ้น 7 แผนก เพื่อนามาใช้ประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน และมีอายุงานระหว่าง 0-5 ปีและส่วนใหญ่เห็นว่าสายงานค่อนข้างตรงกับการศึกษาของตน โดยฝ่ายที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ 2) พนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) พนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ สสส.โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน 6) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอพี ออโต้มาสเตอร์ จำกัด จำนวน 98 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage)ค่าเฉลี่ย(μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) และใช้สถิติCrosstabsในการหาค่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับกับความสุขในการทำงานของพนักงานฯ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตร/คนที่ต้องดูแล ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ แตกต่างกัน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้าน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพองผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการงทำงานมีความความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้มาสเตอร์ จำกัด

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2562) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน 2) ศึกษาระดับ วัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุข ของครูผู้สอน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน จานวน 316 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุข ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัย วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของ ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 52 โรง ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 312 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน, เพอร์กี้และพาร์เกอร์และความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ

2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ทางสงบ ครอบครัวดี หาความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี การผ่อนคลาย

3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง ในลักษณะที่คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน

ศิริจันทรา เซียงฝุง (2561) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การ ของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาความสุขและระดับความสุขใน องค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง 2.เปรียบเทียบระดับความสุขในองค์การของ พนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง 4. ศึกษาปัจจัย ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง จำนวน 277 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลอง อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยปัจจัยที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ น้ำใจงาม 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่ กลองเรียงตามล้าดับได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ เพศ อายุ ระยะเวลา การศึกษา และสถานภาพตามล้าดับ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่ กลองเรียงตามลำดับได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมเน้นงาน วัฒนธรรมเน้นบทบาท และวัฒนธรรม ที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามลำดับ 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่ กลองเรียงตามลำดับได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ ส่วนความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

อัฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึง ภาพรวมของความสุขในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงาน ระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร พ.ศ.2561 และ การสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) จากสำนักงาน สถิติแห่งชาติ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การจำแนกพหุ (Multiple Classification Analysis : MCA) จากผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งความถูกต้องของการจ่าย ค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมี ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษาและ ความสามารถของตนเองมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและสาขาอาชีพที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อ ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อ ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อ ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละ ด้าน พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามี ผลต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอที่ผู้ที่ทำงาน ภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าภาคเอกชน ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและความภูมิใจในองค์กรที่ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีมากกว่าผู้ที่ทำงาน ภาครัฐ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Kun Agota & Gadanecz Peter (2022) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในสถานที่ทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยา: การศึกษาครูชาวฮังการี มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางจิตวิทยาของครูผ่านแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยา ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน และการรับรู้ถึงความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเป็นการศึกษาทั้งแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าด้านคุณภาพชี้ให้เห็นว่าเสาหลักของความสุขในสถานที่ทำงานของครูคือการบรรลุเป้าหมาย ข้อเสนอแนะ การค้นหาความหมายในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่าความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานและความสุขมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางจิตวิทยาภายใน ความหวัง และการมองโลกในแง่ดีโดยเฉพาะ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าการมุ่งเน้นในอนาคตเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานต้องคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนเชิงบวกและนำแนวทางเชิงบวกมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้ยังมีการหารือเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผลกระทบในทางปฏิบัติ

Javanmardnejad (2021) ได้ศึกษาเรื่องความสุข คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ทำงานในแผนกฉุกเฉินในอิหร่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบความสุข คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำงานในแผนกฉุกเฉินมีระดับความสุขปานกลาง นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสุขของพยาบาลเกี่ยวข้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

Abonyo Franka Fausta (2023) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความสมดุลของชีวิตการทำงาน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน และเพื่อตรวจสอบผลกระทบที่เป็นสื่อกลางของความสมดุลในชีวิตการทำงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลการวิจัยพบความสมดุลในชีวิตการทำงานเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานจะลดลงเมื่อควบคุมผลกระทบของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ												ตัวแปรตาม							
		วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์				คุณภาพชีวิตในการทำงาน								ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ							
		1. มิติมุ่งความสำเร็จ	2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3. มิติมุ่งบุคคล	4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	1. รายได้และผลตอบแทน	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน	5.สัมพันธภาพในองค์กร	6. ธรรมนูญในองค์กร	7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงา	8. ความเกี่ยวข้องและเป็นสปประโย	1. ด้านการมีสุขภาพที่ดี	2. ด้านการมีน้ำใจ	3.ด้านสังคมที่มีความสุข	4. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	5.ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	6. ด้านการมีคุณธรรม	7. ด้านการเงินที่ดี	8. ด้านการมีครอบครัวดี
กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ (2561)	การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร	√	√	√	√																
จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง (2562)	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานประจำสำนักงานโรงการบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง													√	√	√	√	√	√	√	√
ณฐารินทร์ โรจน์จิรดำรงค์, พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2562)	อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในการทำงานของพนักงาน บริษัทประจวบอุตสาหกรรม จำกัด	√	√	√	√																
ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2561)	ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด					√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ												ตัวแปรตาม							
		วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์				คุณภาพชีวิตในการทำงาน								ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ							
		1. มิติมุ่งความสำเร็จ	2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3. มิติมุ่งบุคคล	4. มิติมุ่งไสตรีสัมพันธ์	1. รายได้และผลตอบแทน	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5.สัมพันธภาพในองค์กร	6. ธรรมนูญในองค์กร	7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	8. ความเกี่ยวข้องและเป็นผลประโยชน์	1. ด้านการมีสุขภาพที่ดี	2. ด้านการมีน้ำใจ	3.ด้านสังคมที่มีความสุข	4. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	5.ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	6. ด้านการมีคุณธรรม	7. ด้านการมีเป้าหมายที่ดี	8. ด้านการมีครอบครัวดี
พรมิตร กุลกาลยืนยง (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ : กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์					√	√	√	√	√		√									
ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ ,ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์,นวัตกร หอมสิน(2562)	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1													√	√	√	√	√	√	√	√
ธนาภรณ์ ศรีวิเศษ (2562)	วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตในการทำงายนที่สิงผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	√	√	√	√	√	√		√	√		√									
นวลละออ แสงสุข, วไลพรรณ อาจารีวัฒนา (2561)	วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	√	√	√	√																
บุญช่วย ศิริเกษ (2561)	การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง	√	√	√	√																

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ												ตัวแปรตาม							
		วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์				คุณภาพชีวิตในการทำงาน								ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ							
		1. มิติมุ่งความสำเร็จ	2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3. มิติมุ่งบุคคล	4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	1. รายได้และผลตอบแทน	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน	5.สัมพันธภาพในองค์กร	6. ธรรมนูญในองค์กร	7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงา	8. ความเกี่ยวข้องและเป็นผลประโย	1. ด้านการมีสุขภาพที่ดี	2. ด้านการมีน้ำใจ	3.ด้านสังคมที่มีความสุข	4. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	5.ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	6. ด้านการมีคุณธรรม	7. ด้านการเงินที่ดี	8. ด้านการมีครอบครัวดี
พิรัญญา นิลพันธ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช					√	√	√	√	√	√	√	√								
มุสตอฟา หมัดบินเฮด (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง					√	√	√	√	√	√	√	√								
วัลลภ บุตรเกตุ(2562)	วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9													√	√	√	√	√	√	√	√
ศิริจันทรา เชียงฝุง (2561)	วัฒนธรรมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร ของพนักงานส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง													√	√	√	√	√	√	√	√
อัจฉรา ภาณุศานต์ ,อัควรรณ์ แสงวิภาค (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงงานกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง					√	√	√	√	√	√	√	√								
อัฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564)	ความสุขในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน													√	√	√	√	√	√	√	√

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ												ตัวแปรตาม							
		วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์				คุณภาพชีวิตในการทำงาน								ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ							
		1. มิติมุ่งความสำเร็จ	2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3. มิติมุ่งบุคคล	4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	1. รายได้และผลตอบแทน	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใ	5.สัมพันธภาพในองค์กร	6. ธรรมนูญในองค์กร	7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำง	8. ความเกี่ยวข้องและเป็นผลประโ	1. ด้านการมีสุขภาพที่ดี	2. ด้านการมีน้ำใจ	3.ด้านสังคมที่มีความสุข	4. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	5.ด้านการจัดสมดุลการทำงาน	6. ด้านการมีคุณธรรม	7. ด้านการมีงานที่ดี	8. ด้านการมีครอบครัวดี
เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทสกลิพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แบนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)					√	√	√	√	√	√	√	√								
Abonyo Franka Fausta (2023)	Relationships between Perception of Organizational Culture, Work Life Balance and Employee Engagement				√					√		√									
Kun, Agota; Gadanecz, Peter (2022)	Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers					√			√	√		√				√					√
Javanmardnejad (2021)	Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran					√	√	√	√	√		√			√	√					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติได้ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause – and Effect Relationships) เพื่อสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยคัดเลือกพนักงานการเคหะแห่งชาติทั้งสำนักงานใหญ่และสำนักงานเคหะทุกจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 2,300 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล การเคหะแห่งชาติ, 2566)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของการเคหะแห่งชาติทั่วประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนแน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 หรือมีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่ขนาดประชากร จำนวน 2,300 ราย ดังนี้

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) ในที่นี้ กำหนดค่าเท่ากับ .05

n = 341 ตัวอย่าง

ดังนั้นจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 341 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามฝ่ายการบริหารงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามฝ่ายการบริหารงาน

ที่	ส่วนราชการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	ฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	1,726	256
2	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคเหนือ	204	30
3	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคใต้	73	11
4	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออก	62	9
5	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	235	35
รวม		**2,300**	**341**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาจากเอกสาร บทความ หนังสือ วารสารวิชาการ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ตามกรอบแนวคิดของ Cooke and Lafferty, (1989) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Walton, (1975) และ ความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ สสส. , (2554)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และอายุการปฏิบัติงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ให้เลือกตอบมีจำนวน 12 ข้อ ใน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติไมตรีสัมพันธ์ แบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ให้เลือกตอบมีจำนวน 24 ข้อ ใน 8 ด้าน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นผลประโยชน์ต่อสังคม แบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ให้เลือกตอบมีจำนวน24 ข้อ ใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี และด้านการมีครอบครัวดี แบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทดสอบสาเหตุและผลลัพธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลกำหนดนิยามของตัวแปร ให้เป็นแนวทางการออกแบบข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการวิจัย และคลอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้คำแนะนำ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน

3.4.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทดสอบความความตรง ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

3.4.2.1 ทดสอบความถูกต้องด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดร. สุจิรา วุฒิโสภณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังและดร. ยศกร บ่มไล่ Deputy Managing Director บริษัท ที่.เอ็ม.ซี. อุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง + 1, 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC=\frac{\pounds X}{N}$$

โดย $\pounds X$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) พบว่าในแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2.2 ตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำผลการทดลองใช้มาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum {S_i}^2}{{S_t}^2}\right]$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าความสอดคล้องภายใน

n หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

$\sum s_i^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.977 ค่าที่สูงกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับโดยทั่วไป (Nunnally & Bernstein, 1994) ทั้งนี้ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์ค่า Corrected Item - Total Correlation ที่เป็นตัวบ่งบอกค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ ได้ค่าระหว่าง 0.453 - 0.745 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.30 (ธานินทร์ ศิลป์จาร, 2563) ดังนั้น ข้อคำถามแต่ละข้อนั้นมีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ สรุปได้ว่า ข้อคำถามที่ใช้ตัวแปรดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่และการหาค่าร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 – 5 โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คือ ความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับ 4 คือ ความคิดเห็นมาก
ระดับ 3 คือ ความคิดเห็นปานกลาง
ระดับ 2 คือ ความคิดเห็นน้อย
ระดับ 1 คือ ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ,2563)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และนำผลการวิเคราะห์ไปเขียนในรูปแบบสมการพยากรณ์

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลภาคสนามของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 341 คน

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งต่อแบบสอบถามผ่านช่องทาง Application Line และ Messenger แล้วดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์และแปลผล ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.1.4 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r - value)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงแต่หากมี ค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับเกณฑ์การแปล ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ที่พัฒนาโดย (Hinkle D. E. 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 - 1.00 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 - 0.70 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.50 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.30 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายการบริหารงาน และอายุงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไมตรีสัมพันธ์

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย การมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจ สังคมที่มีความสุข การรู้จักผ่อนคลาย การพัฒนาองค์ความรู้ การมีคุณธรรม การเงินที่ดี และการมีครอบครัวดี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในการแปลผล และความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังต่อไปนี้

$\bar{x}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

N หมายถึง ขนาดของประชากร

n หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

P หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์

t หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution

F หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

Sig หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายการบริหารงาน และอายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	131	38.40
หญิง	210	61.60
รวม	**341**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมาเป็น เพศชาย 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	38	11.10
31 ปี – 40 ปี	158	46.30
41 ปี – 50 ปี	95	27.90
51 ปีขึ้นไป	50	14.70
รวม	**341**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมา อายุ 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	8.20
ปริญญาตรี	233	68.30
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	80	23.50
รวม	**341**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายการบริหารงาน

ฝ่ายการบริหารงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	256	75.07
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคเหนือ	30	8.80
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคใต้	11	3.23
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออก	9	2.64
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	35	10.26
รวม	**341**	**100.00**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสังกัดที่ฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 75.07 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16 ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคเหนือ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคใต้ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 และฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 5 ปี	61	17.90
5 – 10 ปี	92	27.00
11 – 15 ปี	96	28.20
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	92	27.00
รวม	**341**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุงาน 5 – 10 ปีน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไมตรีสัมพันธ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตารางวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม

(n = 341)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.08	.659	มาก
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	4.13	.675	มาก
3. มิติมุ่งบุคคล	3.89	.720	มาก
4. มิติไมตรีสัมพันธ์	4.02	.685	มาก
ภาพรวม	**4.03**	**.593**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .593) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยมิติมุ่งสัจการแห่งตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = .675) รองลงมา คือ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = .659) มิติไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .685) และมิติมุ่งบุคคล ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = .720) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ

(n = 341)

มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	4.04	.760	มาก
2. องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ	4.02	.778	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข	4.18	.739	มาก
ภาพรวม	**4.08**	**.659**	**มาก**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = .659) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .739) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = .760) และองค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .778) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน

(n =341)

มิติมุ่งสัจการแห่งตน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงานในเชิงสร้างสรรค์	4.01	.819	มาก
2. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.10	.770	มาก
3. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	4.19	.760	มาก
ภาพรวม	**4.13**	**.675**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งสัจการแห่งตนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = .675) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรของท่านมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .760) รองลงมาคือ ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .770) และองค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .819) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านมิติมุ่งบุคคล

(n = 341)

มิติมุ่งบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	4.01	.761	มาก
2. องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.82	.891	มาก
3. องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีระบบ	3.83	.840	มาก
ภาพรวม	**3.89**	**.720**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = .720) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .761) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีระบบ ($\bar{X}$ =3.83 , S.D. = .840) และองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = .891) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านมิติไมตรีสัมพันธ์

(n = 341)

มิติไมตรีสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.00	.791	มาก
2. บุคลากรในองค์กรของท่านมีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	4.02	.778	มาก
3. บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.03	.802	มาก
ภาพรวม	**4.02**	**.685**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติไมตรีสัมพันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .685) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .802) รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรของท่านมีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .778) และองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ =4.00 , S.D. = .7.91) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตารางวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม

(n = 341)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายได้และผลตอบแทน	3.86	.798	มาก
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.82	.767	มาก
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.97	.688	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.92	.720	มาก
5. สัมพันธภาพในองค์กร	3.98	.742	มาก
6. ธรรมนูญในองค์กร	4.00	.661	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.13	.664	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม	4.15	.669	มาก
ภาพรวม	**3.98**	**.570**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .570) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = .669) รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวินส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = .664) ธรรมนูญในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .661) สัมพันธภาพในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .742) โอกาสพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = .688) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = .720) รายได้และผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .798) และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = .7.67) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านรายได้และผลตอบแทน

(n =341)

รายได้และผลตอบแทน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในปัจจุบัน	3.85	.905	มาก
2. ท่านคิดว่ารายได้และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.80	.864	มาก
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.86	.798	มาก
ภาพรวม	**3.86**	**.798**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านรายได้และผลตอบแทน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .798) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .798) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .905) และท่านคิดว่ารายได้และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = .864) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n = 341)

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องทำงาน ที่จอดรถ เป็นต้น	3.74	.838	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.77	.946	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.93	.839	มาก
ภาพรวม	**3.82**	**.767**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.82, S.D. = .767) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.93, S.D. = .839) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.77, S.D. = .946) และท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องทำงาน ที่จอดรถ เป็นต้น ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.74, S.D. = .838) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

(n = 341)

โอกาสพัฒนาศักยภาพ	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.00	.810	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.93	.803	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.01	.797	มาก
ภาพรวม	**3.97**	**.688**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = .688) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .797) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .810) และท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = .803) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n = 341)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นประจำทุกปี	3.86	.885	มาก
2. ท่านได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	4.00	.797	มาก
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.88	.860	มาก
ภาพรวม	**3.92**	**.720**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = .720) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .797) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = .860) และท่านได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .885) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

(n = 341)

สัมพันธภาพในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.02	.797	มาก
2. พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.95	.846	มาก
3. องค์กรของท่านได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสให้พบปะสังสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ	3.96	.889	มาก
ภาพรวม	**3.98**	**.742**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .742) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพนักงานในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .797) รองลงมาคือ องค์กรของท่านได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสให้พบปะสังสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = .889) และพนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = .797) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านธรรมนูญในองค์กร

(n = 341)

ธรรมนูญในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.91	.803	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ	4.00	.797	มาก
3. เพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.01	.743	มาก
ภาพรวม	**4.00**	**.661**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านธรรมนูญในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .661) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .743) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .797) และท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = .932) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(n = 341)

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1.ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	4.26	.691	มาก
2. ท่านได้รับความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.09	.817	มาก
3. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.04	.818	มาก
ภาพรวม	**4.13**	**.664**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.13, S.D. = .664) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .691) รองลงมาคือ ท่านได้รับความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .817) และท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = .818) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม

(n = 341)

ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และทำคุณประโยชน์ต่อสังคม	4.12	.765	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพของท่าน	4.17	.797	มาก
3. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	4.17	.724	มาก
ภาพรวม	**4.15**	**.669**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = .669) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพของทาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .797) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ($\bar{X}$ = 417, S.D. = .724) และท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและทำคุณประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .765) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย การมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจ สังคมที่มีความสุข การรู้จักผ่อนคลาย การพัฒนาองค์ความรู้ การมีคุณธรรม การเงินที่ดี และการมีครอบครัวดี ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตารางวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวม

(n = 341)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีสุขภาพที่ดี	4.02	.733	มาก
2. การมีน้ำใจ	4.09	.668	มาก
3. สังคมที่มีความสุข	4.10	.633	มาก
4. การรู้จักผ่อนคลาย	4.10	.677	มาก
5. การพัฒนาองค์ความรู้	4.14	.670	มาก
6. การมีคุณธรรม	4.29	.649	มาก
7. การเงินที่ดี	4.03	.786	มาก
8. การมีครอบครัวดี	4.45	.630	มาก
ภาพรวม	**3.98**	**.570**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .570) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย การมีครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .630) รองลงมา คือ การมีคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .649) การพัฒนาองค์ความรู้ ($\bar{X}$ = 4.14,S.D. = .670) การรู้จักผ่อนคลาย ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .677) สังคมที่มีความสุข ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .633) การมีน้ำใจ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .668) การเงินที่ดี ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .786) และการมีสุขภาพที่ดี ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .733) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีสุขภาพที่ดี

(n =341)

การมีสุขภาพที่ดี	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีและมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว	4.18	.863	มาก
2. ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่สม่ำเสมอ	3.87	.799	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขอนามัย	4.01	.881	มาก
ภาพรวม	**4.02**	**.733**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีสุขภาพที่ดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .733) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .863) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขอนามัย ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .881) และท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = .799) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีน้ำใจ

(n =341)

การมีน้ำใจ	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการปลูกต้นไม้ การพัฒนาชุมชน	3.84	.931	มาก
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	4.21	.768	มาก
3. เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรับอาสาช่วยอย่างสุดความสามารถ	4.23	.704	มาก
ภาพรวม	**4.09**	**.668**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีน้ำใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .668) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรับอาสาช่วยอย่างสุดความสามารถ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = .704) รองลงมาคือ ท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .768) และท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการปลูกต้นไม้ การพัฒนาชุมชน ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = .931) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสังคมที่มีความสุข

(n =341)

สังคมที่มีความสุข	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านได้มีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน	4.12	.705	มาก
2. ท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย	4.06	.743	มาก
3. หน่วยงานท่านมีความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ	4.13	.770	มาก
ภาพรวม	**4.10**	**.633**	**มาก**

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสังคมที่มีความสุข ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .633) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานท่านมีความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = .770) รองลงมาคือ ท่านได้มีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .705) และท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .743) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

(n =341)

การรู้จักผ่อนคลาย	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือหากิจกรรมเพื่อนผ่อนคลายความเครียด	4.05	.713	มาก
2. ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำเวลาว่าง	4.18	.797	มาก
3. ท่านมีวันลาพักผ่อนเพื่อไปผ่อนคลายและท่องเที่ยวในที่ต่างๆ	4.06	.872	มาก
ภาพรวม	**4.10**	**.677**	**มาก**

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .677) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .979) รองลงมาคือ ท่านมีวันลาพักผ่อนเพื่อไปผ่อนคลายและท่องเที่ยวในที่ต่างๆ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .872) และท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือหากิจกรรมเพื่อนผ่อนคลายความเครียด ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = .713) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้

(n =341)

การพัฒนาองค์ความรู้	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1.ท่านหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	4.18	.758	มาก
2. ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.10	.777	มาก
3. ท่านเข้าเรียนรู้ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ต่างๆ ที่หน่วยงานมีการจัดหามาให้	4.12	.782	มาก
ภาพรวม	**4.14**	**.670**	**มาก**

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = .670) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .758) รองลงมาคือ ท่านเข้าเรียนรู้ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ ต่างๆ ที่หน่วยงานมีการจัดหามาให้ ($\bar{X}$ = 3.12, S.D. = .782) และท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .777) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีคุณธรรม

(n =341)

การมีคุณธรรม	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1.ท่านยึดหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	4.28	.757	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม	4.49	.718	มาก
3. ท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาโดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ	4.09	.757	มาก
ภาพรวม	**4.29**	**.649**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีคุณธรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .649) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .718) รองลงมาคือ ท่านยึดหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = .757) และท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .757) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการเงินที่ดี

(n =341)

การเงินที่ดี	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินในแต่ละเดือน	3.87	.941	มาก
2. ท่านมีการบริหารเงินและมีการวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง	4.06	.911	มาก
3. ท่านมีความสามารถในการชำระหนี้สิน เช่น ค่างวดรถ ค่าบัตรเครดิต ค่าผ่อนบ้าน ได้ตรงตามกำหนด	4.17	.802	มาก
ภาพรวม	**4.03**	**.786**	**มาก**

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการเงินที่ดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .786) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความสามารถในการชำระหนี้สิน เช่น ค่างวดรถ ค่าบัตรเครดิต ค่าผ่อนบ้าน ได้ตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = ..802) รองลงมาคือ ท่านมีการบริหารเงินและมีการวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .911) และท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินในแต่ละเดือน ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = .941) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีครอบครัวดี

(n =341)

การมีครอบครัวดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ท่านเสมอ	4.46	.679	มาก
2. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว	4.47	.688	มาก
3. ครอบครัวของท่านจะคอยให้คำปรึกษายามที่ท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.41	.708	มาก
ภาพรวม	**4.45**	**.630**	**มาก**

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีครอบครัวดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .630) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .688) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .679) และครอบครัวของท่านจะคอยให้คำปรึกษายามที่ท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .708) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

Correlations

		HW	AT	BT	CT	DT	ET	FT	Gtt	HT	IT	JT	KT	Ltt
Pearson Correlation	ความสุขในการทำงาน (HW)	1.000												
	มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ(AT)	.658***	1.000											
	มิติมุ่งสัจการแห่งตน(BT)	.638***	.745***	1.000										
	มิติมุ่งบุคคล(CT)	.629***	.585***	.629***	1.000									
	มิติไมตรีสัมพันธ์(DT)	.614***	.653***	.646***	.752***	1.000								
	รายได้และผลตอบแทน(ET)	.631***	.340***	.374***	.599***	.515***	1.000							
	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ(FT)	.682***	.442***	.513***	.586***	.520***	.648***	1.000						
	โอกาสพัฒนาศักยภาพ (Gtt)	.749***	.547***	.561***	.679***	.659***	.652***	.634***	1.000					
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(HT)	.701***	.532***	.518***	.598***	.585***	.613***	.629***	.750***	1.000				.
	สัมพันธภาพในองค์กร(IT)	.740***	.480***	.477***	.704***	.640***	.593***	.703***	.784***	.658***	1.000			
	ธรรมนูญในองค์กร(JT)	.644***	.529***	.441***	.583***	.646***	.417***	.480***	.692***	.611***	.754***	1.000		
	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(KT)	.667***	.408***	.365***	.379***	.376***	.614***	.498***	.523***	.502***	.507***	.485***	1.000	
	ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม (Ltt)	.636***	.641***	.567***	.489***	.557***	.340***	.462***	.582***	.556***	.527***	.619***	.503***	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล มิติไมตรีสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม และความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล มิติไมตรีสัมพันธ์ และคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อดูทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.749 ซึ่งแปลผลได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0) โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพ (r=0.749) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สัมพันธภาพในองค์กร(r=0.740) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (r=0.701) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ (r=0.682) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (r=0.658) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จ (r=0.658) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ธรรมนูญในองค์กร (r=0.644) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งสัจการแห่งตน (r=0.638) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม (r=0.636) คุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้และผลตอบแทน (r=0.631) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งบุคคล (r=0.629) และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติไมตรีสัมพันธ์ (r=0.638) ทั้งนี้ตารางข้างต้นยังแสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.340 – 0.784 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindle, 2006) แสดงว่าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi collinearity)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์		
1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ	.394	2.538
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	.381	2.622
3. มิติมุ่งบุคคล	.399	2.506
4. มิติไมตรีสัมพันธ์	.359	2.786
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
1. รายได้และผลตอบแทน	.455	2.199
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.387	2.581
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.254	3.936
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.365	2.740
5. สัมพันธภาพในองค์กร	.235	4.264
6. ธรรมนูญในองค์กร	.333	3.007
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.514	1.945
8. ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม	.536	1.865

จากตารางที่ 4.30 พบว่าจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi Collinearity) เงื่อนไขข้อหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ (Multi Collinearity) โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF พบว่า ค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.67 – 2.43 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แต่ไม่เกิน 10 หรือค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด .235 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multi Collinearity นั่นคือตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ (Menard, 1995)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ (ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	1.494	.136		10.996	<.001
1. มิติมุ่งความสำเร็จ	.245	.047	.303	5.158	<.001
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	.143	.047	.182	3.043	.003
3. มิติมุ่งบุคคล	.191	.043	.259	4.431	<.001
4. มิติไมตรีสัมพันธ์	.081	.048	.104	1.690	.092
R = .736 R^2 = .542 Adj R^2= .537 F = 99.540 Sig = .001 Durbin Watson = 1.746					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่าจากการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบปรากฏค่า Durbin Watson = 1.746 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5-2.5) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) สรุป e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไมตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ R = 0.736[a] และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 5.42 (R^2 = 0.542) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 99.540) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง Adj R^2= 0.537แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 53.7 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ รายด้าน พบว่า มิติมุ่งความสำเร็จ (β =0.303, p<0.001) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (β =0.182, p=0.03) และมิติมุ่งบุคคล (β =0.259, p<0.01) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในขณะที่ มิติไมตรีสัมพันธ์ (β =-0.104, p=0.092) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ = 1.494 + 0.245 (มิติมุ่งความสำเร็จ) + 0.143 (มิติมุ่งสัจการแห่งตน) + 0.191 (มิติมุ่งบุคคล)+0.81(มิติไมตรีสัมพันธ์)

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ = 0.303 (มิติมุ่งความสำเร็จ) + 0.182 (มิติมุ่งสัจการแห่งตน) + 0.259 (มิติมุ่งบุคคล)+0.104(มิติไมตรีสัมพันธ์)

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ (ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	1.105	.114		9.729	<.001
1. รายได้และผลตอบแทน	.102	.029	.153	3.502	<.001
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.103	.333	.149	3.163	.002
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.113	.045	.147	2.516	.012
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.087	.036	.118	2.422	0.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
5. สัมพันธภาพในองค์กร	.141	.043	.197	3.248	.001
6. ธรรมนูญในองค์กร	.034	.041	.042	.820	.413
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.176	.030	.220	5.991	<.001
8.ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม	.186	.032	.234	5.835	<.001
R = .844 R^2 =.712 Adj R^2=.706 F = 11.829 Sig = .001 Durbin Watson = 1.884					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่าจากการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า $\boldsymbol{e_t}$ และ $\boldsymbol{e_{t+1}}$ เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบปรากฏค่า Durbin Watson = 1.884 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5-2.5) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) สรุป $\boldsymbol{e_t}$ และ $\boldsymbol{e_{t+1}}$ เป็นอิสระกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ R = 0.844[a] และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 7.12 (R^2 = 0.712) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 11.829) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง Adj R^2= 0.706 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 70.6 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้าน พบว่า รายได้และผลตอบแทน (β =0.153, p= p<0.01) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (β =0.149, p=0.002) โอกาสพัฒนาศักยภาพ (β =0.147, p=0.012) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (β =0.118, p=0.016) สัมพันธภาพในองค์กร (β =0.197, p=0.01) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β =0.220, p<0.01) และความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม (β =0.234, p<0.01) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในขณะที่ ธรรมนูญในองค์กร (β =0.042, p=0.413) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = 1.105 + 0.102 (รายได้และผลตอบแทน) + 0.103 (สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)+0.113 (โอกาสพัฒนาศักยภาพ) + 0.087 (ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) +0.141 (สัมพันธภาพในองค์กร)+0.034 (ธรรมนูญในองค์กร)+ 0.176 (ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว) + 0.186 (ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม)

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = 0.153 (รายได้และผลตอบแทน) + 0.149 (สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ) +0.147 (โอกาสพัฒนาศักยภาพ) + 0.118 (ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) +0.197 (สัมพันธภาพในองค์กร)+0.042(ธรรมนูญในองค์กร)+ 0.220(ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว) + 0.234 (ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม)

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	✓	
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยววัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ 2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ 3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 341 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายการบริหารงาน และอายุงาน จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายการบริหารงาน และอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปี – 40 ปี มีการศึกษาในระดับต่ำปริญญาตรี ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อายุงาน 11 – 15 ปี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมิติมุ่งสัจการแห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติไมตรีสัมพันธ์ และมิติมุ่งบุคคล ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และองค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งสัจการแห่งตน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยองค์กรของท่านมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และองค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติมุ่งบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีระบบและองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มิติไมตรีสัมพันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรของท่านมีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงานและและองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ธรรมนูญในองค์กร สัมพันธภาพในองค์กร โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รายได้และผลตอบแทน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านรายได้และผลตอบแทน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในปัจจุบัน และท่านคิดว่ารายได้และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยและท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องทำงาน ที่จอดรถ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และท่านได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นประจำทุกปี ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพนักงานในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสให้พบปะ สังสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ และพนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านธรรมนูญในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ และท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความ ช่วยเหลือ และทำคุณประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้อ 6 และข้อ 8 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ใน ระดับมาก โดย การมีครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การมีคุณธรรม พัฒนาองค์ความรู้ การรู้จักผ่อนคลาย สังคมที่มีความสุข การมีน้ำใจ การเงินที่ดี และการมีสุขภาพที่ดี ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีสุขภาพที่ดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขอนามัย และท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่สม่ำเสมอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีน้ำใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 และข้อ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ 1 อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรับอาสาช่วยอย่างสุดความสามารถ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ และท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการปลูกต้นไม้ การพัฒนาชุมชน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านสังคมที่มีความสุข ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานท่านมีความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมาคือ ท่านได้มีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน และท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีวันลาพักผ่อนเพื่อไปผ่อนคลายและท่องเที่ยวในที่ต่างๆ และท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือหากิจกรรมเพื่อนผ่อนคลายความเครียด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเข้าเรียนรู้ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ ต่างๆ ที่หน่วยงานมีการจัดหามาให้ และท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีคุณธรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 และข้อ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ 3 อยู่ในระดับมาก โดยท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านยึดหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการเงินที่ดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความสามารถในการชำระหนี้สิน เช่น ค่างวดรถ ค่าบัตรเครดิต ค่าผ่อนบ้าน ได้ตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีการบริหารเงินและมีการวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง และท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินในแต่ละเดือน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการมีครอบครัวดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ท่านเสมอ และครอบครัวของท่านจะคอยให้คำปรึกษายามที่ท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล มิติไมตรีสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ธรรมนูญในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งสัจการแห่งตน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้และผลตอบแทน วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติไมตรีสัมพันธ์ ความส่งผลกับความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi collinearity) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล มิติไมตรีสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม ตัวแปรอิสระทุกตัวส่งผลกับความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือเป็นอิสระต่อกัน

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ($B=1.494$, $p<0.01$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์รายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 มิติที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ คือมิติมุ่งความสำเร็จ (β =0.303, $p<0.001$) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (β =0.182, $p=0.03$) และมิติมุ่งบุคคล (β =0.259, $p<0.01$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอิทธิพลเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ (B=1.105, p<0.01) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 7 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ คือรายได้และผลตอบแทน (β =0.153,p= p<0.01) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (β =0.149, p=0.002) โอกาสพัฒนาศักยภาพ (β =0.147, p=0.012) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (β =0.118, p=0.016) สัมพันธภาพในองค์กร (β =0.197, p=0.01) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β =0.220, p<0.01) และความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม (β =0.234, p<0.01)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับบุญช่วย ศิริเกษ (2560) ที่ทำการศึกษาเรื่องชการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และธนาภรณ์ ศรีวิเศษ (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นี้นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนายวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน และมิติมุ่งบุคคล ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจันทรา เชียงฝูง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและความผูกพันที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งผลต่อความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมศักดิ์ อินทรรักษ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน พบว่า รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลกระทบเชิงบวกเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรมิตร กุลกาลยืนยง (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ : กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์สำหรับพนักงานที่อยู่ในสายชุมชน โดยการจัดกิจกรรมร่วมกันเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสีเพื่อให้พนักงานไม่มีการเชื่อมไมตรีสัมพันธ์ระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น

2. การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งควรใช้ความสามารถและผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หลัก สำหรับการตัดสินใจ

3. ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนาทักษะของพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่ม กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ โดยอาจทำผ่านการจัดอบรม จัดกิจกรรม Worksshop พาพนักงานไปดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่ม กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ อันสามารถรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วในยุคสมัยนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่นการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ให้การทำงานนั้นสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อพนักงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าทำงานอยู่ในองค์กรที่ไม่ล้าสมัย

2. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน โดยมีการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความเรียบร้อย สะอาด สวยงาม มีแสงสว่างที่เพียงพอเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานและจะทำให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ด้วยการพิจารณามอบหมายให้พนักงานอย่างเหมาะสมตามระยะเวลาและจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ซึ่งน่าจะสามารถค้นพบได้อีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีตัวแปรควบคุมไว้ในเรื่องของตำแหน่งงานเนื่องจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนสูงอาจส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีค่าตอบแทนต่ำ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าในแต่ละฝ่ายมีความสุขแตกต่างกันหรือไม่

4. การศึกษาดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้นหากมีการพัฒนาต่อเพื่อเป็นการศึกษาแบบการวิจัยผสม หรือเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพให้มากขึ้นก็อาจจะค้นพบข้อเสนอแนะในระดับเชิงลึกต่อไป

5. ควรศึกษาปัญหาและหาแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานอย่างแท้จริงจะได้ไม่มีการโยกย้าย หรือลาออกจากองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ. (2561). การศึกษาลักษณะส่วนบุคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmscrru/

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/258671

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพ ชัยพสุนนท์. (2017). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะศาสตร์), 10*(1), 1943-1958.

ณฐารินทร์ โรจน์จิรดำรง และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2563). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในการทำงานของพนักงานบริษัทประจวบอุตสาหกรรม จำกัด. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(2), 135-146.

ณัฐชยา ศรีจันทร์.(2561).ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออต์มาสเตอร์ จำกัด.[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2560/F_Natchaya_%20Srichan.pdf

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ 5*(3), 218-231.

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิ้ลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง. *วารสาร วิทยาลัย พาณิช ย ศาสตร์ บูรพา ปริทัศน์, 15*(2), 16-30.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธนาภรณ์ ศรีวิเศษ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Y เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. http://www.ba-abstract.ru.ac.th/

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: บิสซีเนสอาร์แอนด์ด

นวลละออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารีวัฒนา. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.11*(2), 62-68.

นวรัตน์ เพชร พรหม.(2560). วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3748

นฤชล คุ้มกลาง. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา.[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt

บุญช่วย ศิริเกษ. (2561). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. *วารสารสมาคมนักวิจัย. 22*(2), 65-80.

พรมิตร กุลกาลยืนยง วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ เซ่งเข็ม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารบริหารธุรกิจสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 8*(2), 215-229

ภัทรดนัย ใต้ไธสง. (2561).ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัดพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/apheitvu/article/view/95218

มุสตอฟา หมัดบินเฮด.(2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

ยศพร ปัญจมะวัต. (2561).ความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงาน ประจำ บริษัท แจ่มใส พับลิช ชิ่ง.[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://scholar.google.com/scholar?hl=th&as_sdt=0%2C5&q

โยธิน มีสมวิทย์ วิจิตรา ศรีสอน และศิโรตม์ ภาคสุวรรณ. (2565). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง. *วารสารการจัดการนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(1).*

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์.(2363). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ, 4*(3), 747-759

วีรภัทร สภากาญจน์. (2565). การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/

ศิริจันทรา เชียงฝุ่ง. (2561).วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 5*(2), 45-58. https://doi.org/10.14456/jmsnpru.2018.20

อัจฉรา ภาณุศานต และ อัควรรณ์ แสงวิภาค.(2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 42*(1), 132-149.

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2565). ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่าง ภาครัฐและ ภาคเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 14*(1), 49-62.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัยและกาญจนา สุระ. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมน พาวเวอร์ สาขา ลำพูน). [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/ article/view/168497

Abonyo, F. F. (2023). *Relationships between perception of organizational culture, work life balance and employee engagement* [Doctoral dissertation] *https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-021-01755-3#author-information*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

Abuchowski, A., McCoy, J. R., Palczuk, N. C., van Es, T., & Davis, F. F. (1977). Effect of covalent attachment of polyethylene glycol on immunogenicity and circulating life of bovine liver catalase. Journal of Biological Chemistry, 252(11), 3582-3586.

Bennet-Clark, H. C. (1975). Sound production in insects. Science Progress (1933-), 263-283.

Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). Organizational culture inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics.

Gorby, Y. A., Yanina, S., McLean, J. S., Rosso, K. M., Moyles, D., Dohnalkova, A., ... & Fredrickson, J. K. (2006). Electrically conductive bacterial nanowires produced by Shewanella oneidensis strain MR-1 and other microorganisms. Proceedings of the National Academy of Sciences, 103(30), 11358-11363.

Greene, S. W., & Walton, D. W. H. (1975). An annotated check list of the sub-Antarctic and Antarctic vascular flora. Polar record, 17(110), 473-484.

Griffin, R. W., Skivington, K. D., & Moorhead, G. (1987). Symbolic and international perspectives on leadership: *An integrative framework. Human relations, 40*(4), 199-218.

Huber, E. & Stephens, J. D. (1993). Political Parties and Public Pensions: *A Quantitative Analysis, Acta Sociologica, 36*, 309-325.

Huse, E. F., & Commings, T. G., (1985). Organization developement and change. Minnesota: West.

Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes, 19(*1), 1-8.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*.

Lazonder, A. W., Wilhelm, P., & Ootes, S. A. (2003). Using sentence openers to foster student interaction in computer-mediated learning environments. Computers & Education, 41(3), 291-308.

Menard, S. (1995). Applied Logistic Regression Analysis: Sage University Series on Quantitative Applications in the Social Sciences. Thousand Oaks, CA: Sage.

Neck, C. P., & Moorhead, G. (1995). Groupthink remodeled: The importance of leadership, time pressure, and methodical decision-making procedures. Human Relations, 48(5), 537-557.

Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). Psychological theory. New York, NY: MacGraw-Hill

Opatha, H. H. D. N. P. Module 3 Some Aspects of Industrial Psychology.

Rosenstein, E. (1989). Quality of Working Life: Background, Contents and Dilemmas As Seen from a Western Perspective. Hitotsubashi Academy, Hitotsubashi University.

Tabachnick, B. G., & Fid ell, L. S. (2001). Using Multivariate Statistics (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon

Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row.

Yuan, C. K., & Lee, C. Y. (2011). Exploration of a construct model linking leadership types, organizationculture, employees performance and leadership performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 25, 123-136.

Vickers, A. J., Cronin, A. M., Elkin, E. B., & Gonen, M. (2008). Extensions to decision curve analysis, a novel method for evaluating diagnostic tests, prediction models and molecular markers. BMC medical informatics and decision making, 8, 1-17.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ” นี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ขอบพระคุณทุกท่าน

พรทิพย์ บุญแดง

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่าง ( ) ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 31 ปี ( ) 2. 31 - 40 ปี

( ) 3. 41 – 50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ฝ่ายการบริหารงาน

( ) 1. ฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

( ) 2. ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคเหนือ

( ) 3. ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคใต้

( ) 4. ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออก

( ) 5. ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. อายุงาน

( ) 1. น้อยกว่า 5 ปี ( ) 2. 5 - 10 ปี

( ) 3. 11 – 15 ปี ( ) 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข					
มิติมุ่งสัจการแห่งตน					
4. องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงานในเชิงสร้างสรรค์					
5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
6. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ					
มิติมุ่งบุคคล					
7. องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม					
8. องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม					
9. องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีระบบ					
มิติไมตรีสัมพันธ์					
10. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
11. บุคลากรในองค์กรของท่านมีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน					
12. บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
รายได้และผลตอบแทน					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในปัจจุบัน					
2. ท่านคิดว่ารายได้และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
4. ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องทำงาน ที่จอดรถ เป็นต้น					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย					
6. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
โอกาสพัฒนาศักยภาพ					
7. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
9. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
10. ท่านได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นประจำทุกปี					
11. ท่านได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
สัมพันธภาพในองค์กร					
13. พนักงานในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
14. พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
15. องค์กรของท่านได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสให้พบปะ สังสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ					
ธรรมนูญในองค์กร					
16. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ					
18. เพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
19.ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
20. ท่านได้รับความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
21. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม					
22. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และทำคุณประโยชน์ต่อสังคม					
23. ท่านมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพของท่าน					
24. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีสุขภาพที่ดี					
1. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว					
2. ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่สม่ำเสมอ					
3. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขอนามัย					
การมีน้ำใจ					
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการปลูกต้นไม้ การพัฒนาชุมชน					
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
6. เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรับอาสาช่วยอย่างสุดความสามารถ					
สังคมที่มีความสุข					
7. ท่านได้มีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน					
8. ท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย					
9. หน่วยงานท่านมีความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ					
การรู้จักผ่อนคลาย					
10. ท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือหากิจกรรมเพื่อนผ่อนคลายความเครียด					
11. ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำเวลาว่าง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. ท่านมีวันลาพักผ่อนเพื่อไปผ่อนคลายและท่องเที่ยวในที่ต่างๆ					
การพัฒนาองค์ความรู้					
13.ท่านหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
14. ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
15. ท่านเข้าเรียนรู้ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ ต่างๆ ที่หน่วยงานมีการจัดหามาให้					
การมีคุณธรรม					
16.ท่านยึดหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต					
17. ท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม					
18. ท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ					
การเงินที่ดี					
19. ท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินในแต่ละเดือน					
20. ท่านมีการบริหารเงินและมีการวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง					
21. ท่านมีความสามารถในการชำระหนี้สิน เช่น ค่างวดรถ ค่าบัตรเครดิต ค่าผ่อนบ้าน ได้ตรงตามกำหนด					
การมีครอบครัวดี					
22. ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ท่านเสมอ					
23. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว					
24. ครอบครัวของท่านจะคอยให้คำปรึกษายามที่ท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ” โดย นางสาวพรทิพย์ บุญแดง นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620016 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชุติมันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานของการเคหะแห่งชาติ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน

2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

พรทิพย์ บุญแดง

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ยศกร บ่มไล่

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. ยศกร บ่มไล่

หน่วยงาน บริษัท ที เอ็ม ซี อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ” โดย นางสาวพรทิพย์ บุญแดง นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620016 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชุติมันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานของการเคหะแห่งชาติ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน

2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

พรทิพย์ บุญแดง

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น สุจิรา

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. สุจิรา วุฒิโสภณ

หน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ” โดย นางสาวพรทิพย์ บุญแดง นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620016 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชุติมันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานของการเคหะแห่งชาติ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน

2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

พรทิพย์ บุญแดง

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น .....

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล

หน่วยงาน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
เพศ						
1	ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุ						
1	ต่ำกว่า 31 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	31 – 40 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	41 – 50 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	51ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ระดับการศึกษา						
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ส่วนราชการ						
1	ฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคเหนือ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคใต้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุงาน						
1	น้อยกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	5 - 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	11 – 15 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ลำดับที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ						
1	องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
มิติมุ่งสัจการแห่งตน						
4	องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงานในเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	องค์กรของท่านมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
มิติมุ่งบุคคล						
7	องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
มิติไมตรีสัมพันธ์						
10	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
11	บุคลากรในองค์กรของท่านมีการให้เกียรติและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ลำดับที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
รายได้และผลตอบแทน						
1	ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่ารายได้และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
4	ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องทำงาน ที่จอดรถ เป็นต้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
โอกาสพัฒนาศักยภาพ						
7	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
10	ท่านได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ท่านได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
สัมพันธภาพในองค์กร						
13	พนักงานในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	องค์กรของท่านได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสให้พบปะ สังสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ธรรมนูญในองค์กร						
16	ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	เพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
19	ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ท่านได้รับความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม						
22	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และทำคุณประโยชน์ต่อสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ท่านมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ลำดับที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
การมีสุขภาพที่ดี						
1	ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และหมั่นออกกำลังกายอยู่สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขอนามัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมีน้ำใจ						
4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการปลูกต้นไม้ การพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรับอาสาช่วยอย่างสุดความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สังคมที่มีความสุข						
7	ท่านได้มีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	หน่วยงานท่านมีความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การรู้จักผ่อนคลาย						
10	ท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือหากิจกรรมเพื่อนผ่อนคลายความเครียด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำเวลาว่าง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ท่านมีวันลาพักผ่อนเพื่อไปผ่อนคลายและท่องเที่ยวในที่ต่างๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
การพัฒนาองค์ความรู้						
13	ท่านหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ท่านเข้าเรียนรู้ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ ต่างๆ ที่หน่วยงานมีการจัดหามาให้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมีคุณธรรม						
16	ท่านยึดหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การเงินที่ดี						
19	ท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ท่านมีการบริหารเงินและมีการวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ท่านมีความสามารถในการชำระหนี้สิน เช่น ค่างวดรถ ค่าบัตรเครดิต ค่าผ่อนบ้าน ได้ตรงตามกำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมีครอบครัวดี						
22	ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ท่านเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ครอบครัวของท่านจะคอยให้คำปรึกษายามที่ท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ทางสถิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	239.4340	948.188	.649	.976
A2	239.4604	948.708	.622	.976
A3	239.3021	952.076	.582	.976
B1	239.3812	946.860	.627	.976
B2	239.3812	951.101	.577	.976
B3	239.2874	950.323	.602	.976
C1	239.4633	949.485	.620	.976
C2	239.6481	939.888	.703	.976
C3	239.6481	946.011	.627	.976
D1	239.4751	945.432	.679	.976
D2	239.4545	947.090	.656	.976
D3	239.4457	949.218	.592	.976
E1	239.6246	944.276	.612	.976
E2	239.6745	944.379	.640	.976
E3	239.5484	943.566	.647	.976
F1	239.7331	944.302	.662	.976
F2	239.7067	940.861	.644	.976
F3	239.5455	944.519	.657	.976
G1	239.4809	941.921	.735	.976
G2	239.5513	942.601	.728	.976
G3	239.4721	944.915	.685	.976
H1	239.6158	945.255	.608	.976
H2	239.4780	944.456	.695	.976
H3	239.5953	942.112	.687	.976
I1	239.4545	942.578	.734	.976
I2	239.5191	941.156	.718	.976
I3	239.5161	939.721	.709	.976
J1	239.5718	947.216	.633	.976
J2	239.4721	951.250	.554	.977
J3	239.3812	947.637	.676	.976
K1	239.2141	953.316	.594	.976
K2	239.3842	948.302	.599	.976

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

K3	239.4428	951.924	.526	.977
L1	239.3695	947.934	.650	.976
L2	239.3079	951.178	.555	.977
L3	239.3079	950.102	.639	.976
M1	239.2933	943.484	.658	.976
M2	239.6100	950.627	.565	.977
M3	239.4663	941.791	.676	.976
N1	239.6422	945.219	.577	.977
N2	239.2669	946.961	.668	.976
N3	239.2581	951.221	.631	.976
O1	239.3695	948.245	.700	.976
O2	239.4223	949.751	.629	.976
O3	239.3519	943.311	.745	.976
P1	239.4252	948.486	.686	.976
P2	239.2991	947.351	.635	.976
P3	239.4252	943.622	.648	.976
Q1	239.2933	948.484	.644	.976
Q2	239.3754	947.018	.659	.976
Q3	239.3578	947.578	.642	.976
R1	239.1965	949.082	.632	.976
R2	238.9883	949.470	.659	.976
R3	239.3842	949.802	.616	.976
S1	239.6100	944.662	.581	.977
S2	239.4223	944.551	.603	.976
S3	239.3050	949.554	.585	.976
T1	239.0176	959.600	.453	.977
T2	239.0059	953.776	.585	.976
T3	239.0674	954.540	.550	.977

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย	131	38.4	38.4	38.4
หญิง	210	61.6	61.6	100.0
Total	341	100.0	100.0	

อายุ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 31 ปี	38	11.1	11.1	11.1
31 – 40 ปี	158	46.3	46.3	57.5
41 – 50 ปี	95	27.9	27.9	85.3
50 ปีขึ้นไป	50	14.7	14.7	100.0
Total	341	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	8.2	8.2	8.2
ปริญญาตรี	233	68.3	68.3	76.5
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	80	23.5	23.5	100.0
Total	341	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายการบริหารงาน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ฝ่ายบริหารงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	256	75.07	75.07	75.07
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคเหนือ	30	8.80	8.80	83.87
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคใต้	11	3.23	3.23	87.10
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออก	9	2.64	2.64	89.74
ฝ่ายบริหารงานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	35	10.26	10.26	100.00
Total	341	**100.00**	**100.00**	

อายุงาน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
น้อยกว่า 5 ปี	61	17.9	17.9	17.9
5 – 10 ปี	92	27.0	27.0	44.9
11 – 15 ปี	96	28.2	28.2	73.0
15 ปีขึ้นไป	92	27.0	27.0	100.0
Total	341	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	341	1.00	5.00	4.04	.760
องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ	341	1.00	5.00	4.02	.778
ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข	341	1.00	5.00	4.18	.739
องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงานในเชิงสร้างสรรค์	341	1.00	5.00	4.10	.189
ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	341	1.00	5.00	4.10	.770
องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	341	1.00	5.00	4.19	.760
องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	341	1.00	5.00	4.01	.761
องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	341	1.00	5.00	3.83	.891
องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีระบบ	341	1.00	5.00	3.83	.840
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	341	1.00	5.00	4.00	.791

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics (ต่อ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
บุคลกรในองค์กรของท่านมีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	341	1.00	5.00	4.02	.778
บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	341	1.00	5.00	4.03	.802
Valid N (listwise)	341				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในปัจจุบัน	341	1.00	5.00	3.85	.905
ท่านคิดว่ารายได้และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	341	1.00	5.00	3.80	.864
ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	341	1.00	5.00	3.93	.875
ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องทำงาน ที่จอดรถ เป็นต้น	341	1.00	5.00	3.74	.838
หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	341	1.00	5.00	3.77	.946
หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	341	1.00	5.00	3.93	.839
ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	341	1.00	5.00	4.00	.810

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน. ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	341	1.00	5.00	3.93	.803
ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	341	1.00	5.00	4.01	.797
ท่านได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นประจำทุกปี	341	1.00	5.00	3.86	.885
ท่านได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	341	1.00	5.00	4.00	797
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	341	1.00	5.00	3.88	.859
พนักงานในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	341	1.00	5.00	4.02	.797
พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	341	1.00	5.00	3.96	.846
องค์กรของท่านได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสให้พบปะ สังสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ	341	1.00	5.00	3.96	.889
ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร	341	1.00	5.00	3.91	.803
ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ	341	1.00	5.00	4.01	.797

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	341	1.00	5.00	4.10	.743
ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	341	1.00	5.00	4.26	.690
ท่านได้รับความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	341	1.00	5.00	4.10	.817
ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	341	1.00	5.00	4.04	.818
ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและทำคุณประโยชน์ต่อสังคม	341	1.00	5.00	4.12	.765
ท่านมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพของท่าน	341	1.00	5.00	4.17	.797
องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	341	1.00	5.00	4.17	.724
Valid N (listwise)	341				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และมีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว	341	1.00	5.00	4.18	.863
ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และหมั่นออกกำลังกายอยู่สม่ำเสมอ	341	1.00	5.00	3.87	.799
หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกสุขอนามัย	341	1.00	5.00	4.01	.881
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการปลูกต้นไม้ การพัฒนาชุมชน	341	1.00	5.00	3.84	.931
ท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	341	1.00	5.00	4.21	.768
เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะรับอาสาช่วยอย่างสุดความสามารถ	341	1.00	5.00	4.22	.704
ท่านได้มีการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน	341	1.00	5.00	4.12	.705
ท่านมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับสังคมทั้งในที่ทำงานและชุมชนที่พักอาศัย	341	1.00	5.00	4.06	.744
หน่วยงานท่านมีความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ	341	1.00	5.00	4.13	.770
ท่านแบ่งเวลาเพื่อออกไปพบปะสังสรรค์หรือหากิจกรรมเพื่อนผ่อนคลายความเครียด	341	1.00	5.00	4.05	.713
ท่านมีงานอดิเรกที่ชอบทำเป็นประจำเวลาว่าง	341	1.00	5.00	4.18	.797
ท่านมีวันลาพักผ่อนเพื่อไปผ่อนคลายและท่องเที่ยวในที่ต่างๆ	341	1.00	5.00	4.05	.872
ท่านหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	341	1.00	5.00	4.18	.758

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	341	1.00	5.00	4.10	.777
ท่านเข้าเรียนรู้ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ต่างๆ ที่หน่วยงานมีการจัดหามาให้	341	1.00	5.00	4.12	.782
ท่านยึดหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	341	1.00	5.00	4.28	.757
ท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม	341	1.00	5.00	4.49	.718
ท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนา โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ	341	1.00	5.00	4.09	.757
ท่านมีการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินในแต่ละเดือน	341	1.00	5.00	3.87	.941
ท่านมีการบริหารเงินและมีการวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง	341	1.00	5.00	4.06	.910
ท่านมีความสามารถในการชำระหนี้สิน เช่น ค่างวดรถ ค่าบัตรเครดิต ค่าผ่อนบ้าน ได้ตรงตามกำหนด	341	1.00	5.00	4.17	.802
ท่านคิดว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ท่านเสมอ	341	1.00	5.00	4.46	.679
ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว	341	1.00	5.00	4.47	.688
ครอบครัวของท่านจะคอยให้คำปรึกษายามที่ท่านพบปัญหาในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	341	1.00	5.00	4.41	.708
Valid N (listwise)	341				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Correlations

		HW	AT	BT	CT	DT	ET	FT	Gtt	HT	IT	JT	KT	Ltt
Pearson Correlation	ความสุขในการทำงาน (HW)	1.000	.658	.638	.629	.614	.631	.682	.749	.701	.740	.644	.667	.636
	มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (AT)	.658	1.000	.745	.585	.653	.340	.442	.547	.532	.480	.529	.408	.641
	มิติมุ่งสัจการแห่งตน(BT)	.638	.745	1.000	.629	.646	.374	.513	.561	.518	.477	.441	.365	.567
	มิติมุ่งบุคคล (CT)	.629	.585	.629	1.000	.752	.599	.586	.679	.598	.704	.583	.379	.489
	มิติไมตรีสัมพันธ์(DT)	.614	.653	.646	.752	1.000	.515	.520	.659	.585	.640	.646	.376	.557
	รายได้และผลตอบแทน (ET)	.631	.340	.374	.599	.515	1.000	.648	.652	.613	.593	.417	.614	.340
	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (FT)	.682	.442	.513	.586	.520	.648	1.000	.634	.629	.703	.480	.498	.462
	โอกาสพัฒนาศั (Gtt)	.749	.547	.561	.679	.659	.652	.634	1.000	.750	.784	.692	.523	.582
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (HT)	.701	.532	.518	.598	.585	.613	.629	.750	1.000	.658	.611	.502	.556
	สัมพันธภาพในองค์กร(IT)	.740	.480	.477	.704	.640	.593	.703	.784	.658	1.000	.754	.507	.527
	ธรรมนูญในองค์กร(JT)	.644	.529	.441	.583	.646	.417	.480	.692	.611	.754	1.000	.485	.619
	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(KT)	.667	.408	.365	.379	.376	.614	.498	.523	.502	.507	.485	1.000	.503
	ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม (Ltt)	.636	.641	.567	.489	.557	.340	.462	.582	.556	.527	.619	.503	1.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

		HW	AT	BT	CT	DT	ET	FT	Gtt	HT	IT	JT	KT	Ltt
Sig. (1-tailed)	HW	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	AT	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	BT	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	CT	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	DT	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	ET	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	FT	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Gtt	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	HT	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	IT	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	JT	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	KT	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Ltt	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.736[a]	.542	.537	.36157	1.746

a. Predictors : (Constant), DT, BT, CT, AT

b. Dependent Variable : HW

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.051	4	13.013	99.540	.001[b]
	Residual	43.925	336	.131		
	Total	95.976	340			

a. Dependent Variable : HW

b. Predictors : (Constant), DT, BT, CT, AT

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.844[a]	.712	.706	.28792	1.9

a. Predictors : (Constant), Ltt, ET, JT,FT,HT,Gtt,IT

b. Dependent Variable : HW

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.372	7	9.767	117.829	.001[b]
	Residual	27.604	333	.083		
	Total	95.976	340			

a. Dependent Variable : HW

b. Predictors : (Constant), Ltt,ET,JT,FT,HT,Gtt,IT

Coefficients[a]

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig**
	B	**Std.Error**	**Beta**		
Constant	1.494	0.136		10.996	<0.001
1. มิติมุ่งความสำเร็จ	0.245	0.047	0.303	5.158	<0.001
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	0.143	0.047	0.182	3.043	0.003
3. มิติมุ่งบุคคล	0.191	0.043	0.259	4.431	<0.001
4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	0.081	0.048	0.104	1.690	0.092
R =0.736[a] R^2 =0.542 Adj R^2=0.537 F=99.540 Sig=0.001 Durbin Watson=1.746					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.736[a]	.542	.537	.36157	.542	99.540

Model Summary[b]

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	4	336	<.001	1.746

a. Predictors: (Constant), DT,BT,CT,AT

b. Dependent Variable: HW

Coefficients[a]

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	1.105	.114		9.729	<.001
1. รายได้และผลตอบแทน	.102	.029	.153	3.502	<.001
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.103	.333	.149	3.163	.002
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.113	.045	.147	2.516	.012
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.087	.036	.118	2.422	0.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Coefficients[a] (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
5. สัมพันธภาพในองค์กร	.141	.043	.197	3.248	.001
6. ธรรมนูญในองค์กร	.034	.041	.042	.820	.413
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.176	.030	.220	5.991	<.001
8.ความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ต่อสังคม	.186	.032	.234	5.835	<.001
R = .844 R^2 =.712 Adj R^2=.706 F = 11.829 Sig = .001 Durbin Watson = 1.884					

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.844[a]	.712	. 706	.28792	.712	117.829

Model Summary[b]

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	7	333	<.001	1.884

a. Predictors: (Constant), Ltt,ET,JT,FT,HT,Gtt,IT

b. Dependent Variable: HW

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพรทิพย์ บุญแดง
วัน เดือน ปี เกิด	วันศุกร์ที่ 27 กุมภาพันธ์ 2530
สถานที่เกิด	ชุมพร
สถานที่ศึกษา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ที่อยู่	115 หมู่ที่ 2 ตำบลท่าข้าม อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 86140
เบอร์โทรศัพท์	091-1659249
E – mail	numaoy_acc@hotmai;.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้