



อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความสุขของพนักงาน

The Influence of Organizational Climate, Self Esteem and Work Adjustment
on the Happiness at work of Company Employees

บุญลดา คุณาเวชกิจ*

Boonlada Kunavetchakij

Received : June 29, 2022

Revised : October 6, 2022

Accepted : January 16, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงาน และระดับความสุขของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานกับความสุขของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขของพนักงานในบริษัทที่ทำการศึกษา โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัท จำนวน 226 คน ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง-มีสายปฏิบัติงานด้าน Technology พนักงานส่วนใหญ่รับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานกับความสุขของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขของพนักงานได้เป็นอันดับหนึ่งและดีที่สุด คือ การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.882 และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ได้ร้อยละ 76.9 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.233

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ / การรับรู้คุณค่าในตน / การปรับตัวในการทำงาน / ความสุขในการทำงาน

*อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Lecturer Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University(Corresponding Author)

e-mail: k.boonlada@hotmail.co.th

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the organizational Climate level, self-esteem, work adjustment, and the level of happiness of employees; 2) to study the relationship between organizational Climate, self-esteem, work adjustment, and happiness of employees; and 3) to study the influence of organizational Climate, self-esteem, and work adjustment in order to predict company employee happiness level. A quantitative approach was conducted in this research; the data were collected through online questionnaires from 226 employees in the company. The statistical methods comprised percentage, frequency, mean, and standard deviation. The correlation analysis was based on Pearson Correlation method and Multiple Regression Analysis. The findings revealed that the majority of respondent were female, worked in technological field, and had satisfaction towards organizational Climate at a moderate level; the perception of self-esteem was at a high level; the satisfaction towards work adjustment was at a high level; the happiness at work was at a high level. The analysis of correlation between self-esteem, work adjustment and happiness of employee showed a positive result at a high level. As for the organizational Climate, it had a positive correlation with the happiness of employees at a moderate level. Based on Multiple Correlation Coefficient, the variable which best predicted the happiness of employees is the recognition of self-esteem and their own abilities ($R = .882$) with capability to predict factors affecting the happiness of employees at 76.9%, and standard error of prediction at 0.233.

Keywords : Organizational Climate / Self-Esteem / Personal Adaptation to Work / Happiness at Work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

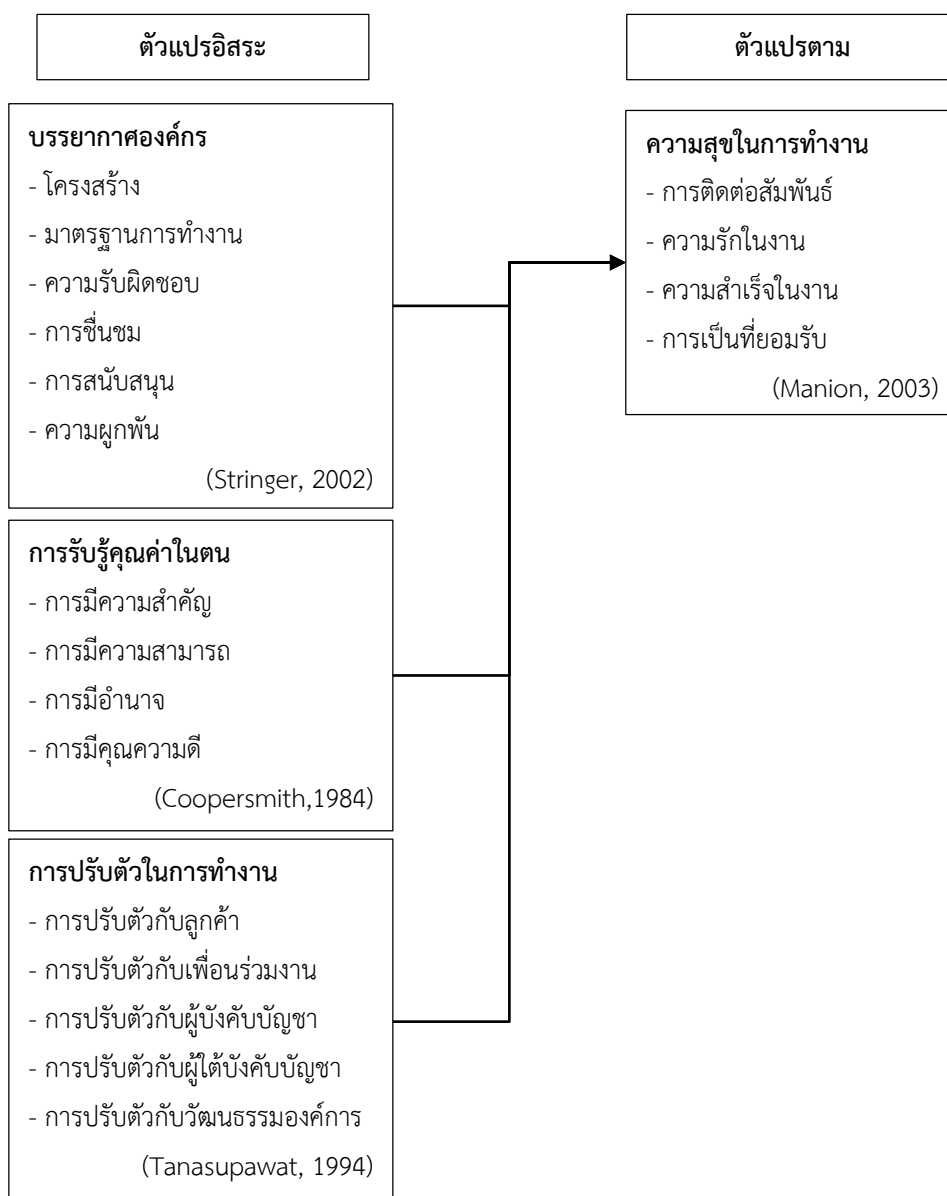
ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ความเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะมีปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้ นั่นคือ ปัจจัยแห่งความสุข เพราะความสุขของคนทำงานอยู่กับการได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานรักงาน รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทและมุ่งมั่นกับการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าทำงาน ความรักในงานที่ทำ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ความเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงาน และทัศนคติการทำงานเชิงบวก

บรรยากาศเหล่านี้สร้างขึ้นได้โดยผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้องมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความสุขครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม (Apaipakdi, 2020) มีการทดลองของ Oswald, Proto & Sgroi (2015) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขและผลิตผลของพนักงานบริษัทกูเกิล พบว่า คนที่มีความสุขจะมีผลิตผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณ ร้อยละ 12 ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นประเด็นท้าทายสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับ การผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ (Schermerhorn, 2008) นอกจากนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล เป็น การพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนและแสดงออกมาให้เห็นในรูปของทัศนคติที่ตนมีต่อตนเอง เป็นประสบการณ์ที่บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้โดยพิจารณาจากคำพูดหรือพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น รวมถึงความสามารถโดยทั่วไป สมรรถนะและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีเรื่องของสติปัญญารวมทั้งการประสบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวเข้ามาเกี่ยวข้อง (Coopersmith, 1981) รวมทั้งการปรับตัวในการทำงานถือเป็นกระบวนการของความสำเร็จที่สอดคล้องกับกันระหว่างแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม การปรับตัวในการทำงานจะบ่งบอกถึงความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานกับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล (Dawis & Lofquist, 1984) ซึ่งบริษัทแห่งนี้เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการป้องกันประเทศระดับภูมิภาคในฐานะผู้ผลิตอากาศยานไร้คนขับ หรือ Drone ชิ้นส่วนอากาศยาน และ Software ด้านการบินต่างๆ รวมถึงติดตั้งระบบอาวุธ ติดตั้งระบบเชื่อมโยงข้อมูล เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจนี้ในประเทศไทย ซึ่งในการปฏิบัติงานด้วยงานที่ต้องทำให้ได้มาตรฐานทำให้พนักงานต้องทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กดดัน ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านอย่างมาก รวมถึงต้องมีความอดทนสูงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากลูกค้าขององค์กรคือหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานรักษาความมั่นคงของประเทศ และด้วยบริบทดังกล่าวส่งผลต่อการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูง จึงทำให้ต้องรับพนักงานใหม่ค่อนข้างบ่อย อีกทั้งไม่เข้าใจในรูปแบบการทำงาน ขาดประสบการณ์พนักงาน และความชำนาญงานยังน้อย จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมาจากบรรยากาศในการทำงาน หรือพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ยังปรับตัวไม่ได้ มองตนเองมีคุณค่าน้อยและความสามารถไม่ถึง ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและไม่มีความสุขในการทำงาน นำไปสู่การลาออกในที่สุด

ด้วยเหตุนี้ผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเหตุใดและองค์ประกอบใดที่ทำให้พนักงานมีความสุขหรือไม่มีความสุข การศึกษาครั้งนี้คาดหวังว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขแก่พนักงานนำไปสู่การทำงานที่เต็มความสามารถด้วยความยินดีต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงาน และระดับความสุขของพนักงานในองค์กร
 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานกับความสุขของพนักงานในองค์กร
 3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขของพนักงานในองค์กร
- กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บรรยากาองค์กรไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

H_1 : บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การรับรู้คุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

H_1 : การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การปรับตัวในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

H_1 : การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในบริษัท จำนวน 426 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) โดยคาดว่าสัดส่วนของประชากรมีระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) คือ ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากร ตามกลุ่มสายงานจากประชากรได้ 2 กลุ่ม คือ (1) สายสนับสนุน และ (2) สายเทคโนโลยี ขั้นตอนที่ 2 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร แบ่งเป็นตัวแทนพนักงานของแต่ละกลุ่มสายงาน และขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์บน Google form ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้การสร้างเครื่องมือให้มีความถูกต้องตรงตามเนื้อหา การใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทแล้วนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง เหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้นก่อนนำไปทดสอบและทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.94 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาองค์กร ที่พัฒนาจากแนวคิดของ

Stringer (2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การชื่นชม การสนับสนุน ความผูกพัน โดยมีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.96 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตน ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Coopersmith (1984) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีความสำคัญ การมีความสามารถ การมีอำนาจ การมีคุณค่า โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.90 และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานที่พัฒนาจากแนวคิดของ Tanasupawat (1994) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การปรับตัวกับลูกค้า การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา การปรับตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา การปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.92 ดังตารางที่ 1 ซึ่งแบบสอบถามของส่วนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert (1932) โดยมีความหมายของเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก และ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งการตีความผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ

- 1.00-1.49 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 = ระดับความคิดเห็นน้อย
- 2.50-3.49 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 3.50-4.49 = ระดับความคิดเห็นมาก
- 4.50-5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ของตัวแปรที่ดำเนินการศึกษา

ชื่อตัวแปร	ผู้แต่ง	จำนวนตัวแปร	Cronbach's Alpha
ความสุขในการทำงาน	Manion (2003)	38	0.94
บรรยากาศองค์กร	Stringer (2002)	53	0.96
การรับรู้คุณค่าในตน	Coopersmith (1984)	22	0.90
การปรับตัวในการทำงาน	Tanasupawat (1994)	41	0.92

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่ประกอบด้วย 1) ผู้วิจัยส่งบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลในบริษัทและติดต่อนัดหมายประชุมออนไลน์พนักงานกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2) ผู้วิจัยประชุมออนไลน์ Google meet กับพนักงานเพื่อชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและจะไม่มีการกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยการประชุมครั้งนี้ไม่มีการบันทึก ภาพ เสียง หรือวิดีโอ และไม่มีการบังคับให้เปิดเผย) 3) ผู้วิจัยส่ง link แบบสอบถามให้พนักงาน โดยใช้กระบวนการ Consent by action โดยมีคำอธิบายชี้แจงรายละเอียดการเก็บข้อมูลให้พนักงานรับทราบและตัดสินใจยินยอมเข้าร่วมโครงการในหน้าแรกของ Google form เมื่ออ่านคำอธิบายครบถ้วนแล้ว ผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการจะสามารถคลิกหน้าถัดไป เพื่อดำเนินการทำแบบสอบถามได้ทันที แต่สำหรับผู้ที่ไม่ยินยอมเข้าร่วม

เมื่ออ่านคำอธิบายดังกล่าวแล้ว สามารถออกจากระบบ Google form ได้ทันที โดยไม่มีผลกระทบใดๆ (หมายเหตุ : พนักงาน มีสิทธิ์ที่จะเลือกตอบหรือไม่ตอบข้อใดก็ได้ โดยผู้วิจัย จะไม่มีการติดข้อถามบังคับให้ตอบ)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (The Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงาน และระดับความสุขของพนักงาน พบว่า พนักงานเป็นเพศหญิงร้อยละ 50.2 ส่วนเป็นเพศชายร้อยละ 49.8 ส่วนสายงานที่ปฏิบัติ เป็นสายงานด้าน Technology ร้อยละ 55.5 และ ด้าน Support ร้อยละ 44.5 เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การ พนักงานส่วนใหญ่รับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.46$, $SD=.571$) การรับรู้คุณค่าในตนอยู่ในระดับมาก ($M=3.61$, $SD=.499$) การปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($M=3.50$, $SD=.515$) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($M=3.83$, $SD=.486$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงาน และระดับความสุขของพนักงานในบริษัท

ด้าน	Mean	S.D.	ระดับ
บรรยากาศองค์การ	3.46	.571	ปานกลาง
การรับรู้คุณค่าในตน	3.61	.499	มาก
การปรับตัวในการทำงาน	3.50	.515	มาก
ระดับความสุขในการทำงาน	3.83	.486	มาก

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ .697 และมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 กล่าวคือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แสดงว่า ถ้าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพนักงานจะอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน

ด้านที่	ตัวแปรต้น	ความสุขของพนักงาน	p-value	ระดับ
บรรยากาศองค์การ		.697	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
1	โครงสร้าง (X_1)	.622	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
2	มาตรฐานการทำงาน (X_2)	.546	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
3	ความรับผิดชอบ (X_3)	.602	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
4	การชื่นชม (X_4)	.415	$p < .01^{**}$	ต่ำ
5	การสนับสนุน (X_5)	.619	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
6	ความผูกพัน (X_6)	.709	$p < .01^{**}$	สูง

p-value คือ Sig (1 – tailed), $^{**}p < .01$

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงาน พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ .809 และมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 กล่าวคือ การรับรู้คุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แสดงว่า ถ้าการรับรู้คุณค่าในตนอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพนักงานจะอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับสูง รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงาน

ด้านที่	ตัวแปรต้น	ความสุขของพนักงาน	p-value	ระดับ
การรับรู้คุณค่าในตน		.809	$p < .01^{**}$	สูง
1.	การมีความสำคัญ (X_7)	.690	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
2.	การมีความสามารถ (X_8)	.723	$p < .01^{**}$	สูง
3.	การมีอำนาจ (X_9)	.572	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
4.	การมีคุณความดี (X_{10})	.684	$p < .01^{**}$	ปานกลาง

p-value คือ Sig (1 – tailed), $^{**}p < .01$

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า การปรับตัวในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ .712 และมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 กล่าวคือ การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แสดงว่า ถ้าการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพนักงานจะอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับสูง รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ด้านที่	ตัวแปรต้น	ความสุขของพนักงาน	p-value	ระดับ
การปรับตัวในการทำงาน		.712	$p < .01^{**}$	สูง
1.	การปรับตัวกับลูกค้า (X_{11})	.667	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
2.	เพื่อนร่วมงาน (X_{12})	.704	$p < .01^{**}$	สูง
3.	ผู้บังคับบัญชา (X_{13})	.446	$p < .01^{**}$	ต่ำ
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{14})	.555	$p < .01^{**}$	ปานกลาง
5.	วัฒนธรรมองค์กร (X_{15})	.640	$p < .01^{**}$	ปานกลาง

p-value คือ Sig (1 – tailed), $^{**}p < .01$

4. สร้างสมการทำนายความสุขของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ด้วยการนำตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การรับรู้คุณค่าในตน และการปรับตัวในการทำงาน มาสร้างสมการทำนายความสุขของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขของพนักงานได้เป็นอันดับหนึ่งและดีที่สุด คือ การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสามารถ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.882 และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ได้ร้อยละ 76.9 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.233 รายละเอียดดังตารางที่ 6 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.583 + 0.309(X_8) + 0.207(X_6) + 0.216(X_5) - 0.088(X_{14}) + 0.242(X_{12}) - 0.113(X_{13}) + 0.101(X_{11}) - 0.081(X_4) + 0.086(X_1)$$

ตารางที่ 6 แสดงผลสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (The Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน

ปัจจัยพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.583	.133		4.380*		
การมีความสามารถ (X_8)	.309	.050	.302	6.126*	.418	2.390
ความผูกพัน (X_6)	.207	.031	.294	6.728*	.532	1.881
การสนับสนุน (X_5)	.216	.039	.262	5.586*	.461	2.172
ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{14})	-.088	.037	-.130	-2.376*	.337	2.972
เพื่อนร่วมงาน (X_{12})	.242	.055	.283	4.399*	.245	4.086
ผู้บังคับบัญชา (X_{13})	-.113	.043	-.134	-2.600*	.379	2.636

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Tolerance	VIF
การปรับตัวกับลูกค้า (X_{11})	.101	.032	.150	3.182*	.460	2.176
การชื่นชม (X_4)	-.081	.026	-.148	-3.072*	.436	2.295
โครงสร้าง (X_1)	.086	.033	.135	2.597*	.377	2.651
R = 0.882, R ² = 0.778, Adjusted R ² = 0.769, SE _{est} = 0.233, F = 85.193, *P < 0.05						

อภิปรายผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านโครงสร้าง และด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการชื่นชมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการการชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การในปัจจุบันไม่ได้เอื้ออำนวยการทำงานของพนักงานเท่าที่ควร ส่งให้พนักงานขาดความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศบางแบบ อาจทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างใดอย่างหนึ่งลดลง เช่น มาตรฐานการทำงานที่อาจจะลดลง ขาดการชื่นชมหรือการสนับสนุน ดังที่ Kingsbury (2013) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ อีกทั้งเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับ Pimonratnakan & Jadesadalug (2017) ศึกษา อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการมีความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้คุณค่าในตนเอง โดยเฉพาะในด้านการมีความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ Coopersmith (1981) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนสูงจะมีความกระตือรือร้น เชื่อมมั่นในตนเอง ไม่หวั่นไหวกับคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี พึงพอใจและเคารพในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของ Srijan, et al. (2013) ที่พบว่าการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sornsuthi & Aungsuroch (2011) ที่พบว่าการมีคุณค่าในตนทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มองงานยากกว่าเป็นงานที่ท้าทาย

3. การปรับตัวในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ด้านผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนถึงกระบวนการการปรับตัวที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุขในการทำงานนั้นๆ (Tanasupawat,

1994) ซึ่งสอดคล้องกับ Subson & Na-Nan (2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะเมื่อพนักงานทำงานบกพร่อง หากผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสในการปรับปรุง และยอมรับในความรู้ซึ่งกันและกัน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี

4. ความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องกับ Tangpoo & Sutthasart (2018) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยพบว่าด้านการชื่นชมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานแต่ยังมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการการชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ ดังนั้นองค์กรควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการชื่นชมเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ในการปรับตัวในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรที่จะสร้างบรรยากาศ หรือกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีบรรยากาศที่ดีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เช่น ปัจจัยและสิ่งเร้าภายนอก เช่น ครอบครัวของพนักงาน สภาพเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการวางแผนในการจัดสวัสดิการหรือแผนพัฒนาต่างๆ ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมปรับตัวและสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด สามารถอธิบายผลในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

References

- Apaipakdi, K. (2020) Happy Environment in Workplace : Happy Workers and Achieving Goals. **Journal of MCU Humanities Review**, 6(1), 315-331. [In Thai]
- CooperSmith, S. (1984). **SEI Self-esteem inventories**. (2 nd ed). California : Consulting Psychologicology Press.
- Dasa, C. (2009). **Happy Workplace**. [Online]. Available : http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf [2019, November 19].
- Dawis, R.V. & Logquist, L.H. (1984). **A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications**. United States of America : University of Minnesota Press.
- Kingsbury, Joseph B. (2013). **Personnel Administration for Thai Student**. Bangkok : Institute of Public Administration. [In Thai]
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, 140, 5-55.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of nursing Administration**, 33(12), 652-659.
- Oswald AJ, Proto E, & Sgroi D. (2015). Happiness and productivity. **Journal of Labor Economics**, 33 (4). 789-822.
- Pimonratnakan, S. & Jadesadalug, V. (2017) The Influence of The Perception Organizational Climate through Job Satisfaction and Organization Commitment In-Role Performance. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 10(2), 1611-1629. [In Thai]
- Sornsuthi, S. & Aungsuroch, Y. (2011) Relationships between personal factors, personality. self esteem. and work happiness of staff nurses in intensive care units, government hospitals Bangkok Metropolis. **Journal of The Royal Thai Army Nurses**, 12(1). 51-57. [In Thai]
- Srijan, A Tridech, P. & Pandii, W. (2013). Joy At Work of Registered Nurses in Bumrungrad International Hospital. **Journal of Health and Nursing Research**, 29(2), 44-57. [In Thai]
- Stringer, R.A. (2002). **Leadership and organization climate: The cloud chamber effect**. New Jersey : Prentice Hall.

Subson, W. & Na-Nan, K. (2018). The Influence of Personality, Organization Climate and Job Satisfaction Toward Foreign Teachers' Work Adaptability in Bilingual School Chain.

Sripatum Chonburi Journal, 15(1), 186-192. [In Thai]

Tanasupawat, B. (1994). **Organize psychology**. Bangkok : Odeonstore. [In Thai]

Tangpoo, S. & Sutthasart, A. (2018). Work Happiness of the Public Company Personnel.

Rommayasan, 16(1), 63-83. [In Thai]

Yamane, T. (1973). **Statistics : An tntroductory Analysis**. (3 rd ed.). USA : Harper & Row.