

# บรรยากาศองค์การและการปรับตัว ในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

Organizational Climate and Work Adjustment Effect to Happiness  
at work of the Staff of a Private University in Bangkok

## ณัฏญา ผลบุญ

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: taya2521@gmail.com

## ศยามล เอกะกุลนันต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,

อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: fsocsm@ku.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การปรับตัวในการทำงาน และความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันการอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ( $\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.43$ ) การปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ( $\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.48$ ) ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.43$ ) การปรับตัวในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 61.0 ( $R^2_{adj} = .610$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์การ การปรับตัวในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

## ABSTRACT

This study is a survey research to study the level of organizational climate and work adjustment effect to happiness at work of the staff of a private university in Bangkok and study the personal factors, organizational climate and work adjustment to employee the variables that could predict happiness at work. The samples in this research consisted of 178 employees in the work of a private university in Bangkok. Data were collected by using questionnaires, statistical data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results are as follows the staff of a private university in Bangkok are perceived organizational climate overall aspect quite well ( $\bar{X}=3.56$ , S.D.= 0.43) are perceived work adjustment overall aspect quite well ( $\bar{X}= 4.12$ , S.D.=0.48) happiness at work overall aspect in the level high ( $\bar{X}=3.56$ , S.D.=0.43). The work adjustment to the culture, organization climate of structure, organizational climate of standards and organizational climate of support could jointly predict 61.0 ( $R^2_{adj}=.610$ ) at statistical significance level of .05

**KEYWORDS:** Organizational Climate, Work Adjustment, Happiness at Work

## บทนำ

มนุษย์เกิดมาพร้อมกับแรงผลักดันบางอย่างภายในตนเองที่ก่อให้เกิดความต้องการหลายอย่างในการดำเนินชีวิต เช่น ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางความรักความผูกพัน ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต แต่เนื่องจากทุกคนไม่สามารถสมหวังในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ทั้งหมด การปรับตัวจึงเป็นคำตอบที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แม้ว่าความต้องการนั้นมิได้ถูกตอบสนอง โดยร้อยละ 80 ของการดำรงชีวิตในแต่ละบุคคลซึ่งส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของการมีชีวิตในสังคม ในแง่จิตวิทยานั้นถือว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง นับถือตนเองและประเมินตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้คุณค่าของตนเองในสังคม ในทางตรงข้ามอาจทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่ายหรือไร้จุดหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำและลักษณะของบุคคล งานจึงมีความผูกพันกับชีวิตของมนุษย์โดยมีอิทธิพลต่อคุณค่าและความหมายของชีวิต งานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตและงานนำมาซึ่งความสุขและสำเร็จในชีวิตได้ การมีความสุขจากการทำงานจะทำให้บุคคลพยายามทำงานนั้นให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการทำงานนั้นจะมีความยากลำบาก

ก็ตาม (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553) ในชีวิตการทำงานของทุกคนย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งการมองหาข้อดีของงานที่ทำเพื่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และตระหนักถึงความสำคัญของงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองและปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้การทำงานนั้นเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ คือ บรรยากาศองค์การ หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศที่ดีย่อมเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานในองค์การ ลดการลาออก และการขาดงาน หรือการเปลี่ยนแปลงอื่นใดของพนักงาน การดำเนินธุรกิจในแต่ละองค์การสิ่งที่พนักงานต้องเผชิญเหมือนกัน คือ ความไม่หยุดนิ่งขององค์การ ซึ่งเป็นเหตุให้ลักษณะงานต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย หากพนักงานสามารถปรับตัวให้ทันกับองค์การด้วยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างในทางที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพยายามที่จะผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วง ตลอดจนรับรู้ลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ทั้งปริมาณงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งในเรื่องเป้าหมาย ขอบเขตงาน

กฎระเบียบ ระบบ และเทคโนโลยีที่ตื้นเขิน ย่อมส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานในทิศทางที่ชัดเจนและคล่องตัว ซึ่งจะสะท้อนถึงควมมีคุณค่าทั้งของงานและควมมีคุณค่าของตนเองเมื่อได้ปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ในที่สุด (ภัทรชัชฌา เรื่องมะเร็ง, 2553) ดังนั้น การปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญ กล่าวคือ ถ้าบุคคลปรับตัวในการทำงานได้จะส่งผลดีในด้านอื่นๆ ด้วย คือ ทำให้ชีวิตอยู่รอดปลอดภัยและดำเนินไปอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในชีวิตและสามารถจัดความไม่สบายใจ ความเครียด ความคับข้องใจออกไป แต่หากปรับตัวในการทำงานไม่ได้ จะเกิดผลเสีย คือ เกิดความไม่สมดุลทางจิตใจ เช่น ต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ เปลี่ยนที่อยู่ เปลี่ยนงาน เปลี่ยนอาชีพอยู่บ่อยๆ เนื่องจากปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะชนิดของงานและผู้ร่วมงานไม่ได้หรืออาจเกิดโรคจิต โรคประสาทได้ เนื่องจากมีความวิตกกังวลอยู่เสมอ มีความผิดปกติในแนวความคิดการรับรู้และการตัดสินใจ (ชูหิตย์ ปานปรีชา, 2544) นอกจากนี้ความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัวในการทำงาน สภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานด้วยเช่นกัน ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการปรับตัวในการทำงานมีอยู่หลายปัจจัย เช่น บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว วัฒนธรรมประเพณี สุขภาพจิต ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นต้น

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ทำให้หลายองค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การ จึงเป็นเหตุให้พนักงานต้องมีการปรับตัวเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขได้ พนักงานที่ปรับตัวในการทำงานได้ดีจะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันพนักงานที่ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้จะไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะลดลง ซึ่งทุกองค์การต่างถือว่าทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นทรัพย์สินที่มีค่าโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานเป็นกลุ่มคนทำงานที่ต้องเผชิญ

กับสิ่งต่างๆ ในองค์การไม่ว่าจะเป็นนโยบาย กระบวนการทำงาน สภาพแวดล้อม กฎระเบียบข้อบังคับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานตลอดจนสวัสดิการต่างๆ การทำงานให้มีความสุขขึ้นอยู่กับ การปรับตัว ปรับใจ ปรับความคิดของพนักงานที่เห็นความสำคัญของงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน (นฤภัก ฤชาทิพย์, 2556) ในมุมมองของการบริหารหากองค์การต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การไปนานๆ จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลแห่งการทำงานและชีวิต (Work Life Balance: WLB) ที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและลาออกจากองค์การเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2555)

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาถือว่าเป็นการศึกษาในระดับที่สำคัญ เนื่องจากเป็นการศึกษาที่เตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพ โดยเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกมาจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะตามที่เจ้าของสถานประกอบการและสังคมยอมรับ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งพยายามทุกวิถีทางที่จะให้นิสิตนักศึกษาของตนมีคุณภาพ สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเปิดหลักสูตรให้ตรงกับสภาพความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น แนวทางการพัฒนาคุณภาพของการอุดมศึกษาที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างจุดแข็งและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน สถาบันการศึกษาต้องมุ่งจัดการศึกษาเฉพาะทางที่เป็นการลงลึกเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญอันเป็นการพัฒนาการอุดมศึกษาที่มีคุณภาพโดยสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำอื่นๆ ทั่วโลกได้ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างรายได้เข้าสู่สถาบันด้วยตนเอง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550) ทำให้บุคลากรสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และจากผลสำรวจความสุขในแต่ละสายงาน



พบว่า สายงานด้านการศึกษามีอาชีพที่มีความสุขเป็นอันดับ 2 มีคะแนน 4.06 โดยส่วนหลักๆ คือ รู้สึกดีกับเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสุขใจที่ได้สอนให้คนอื่นมีความรู้ (กรุงเทพมหานครออนไลน์, 2555)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาระบบการของบุคลากร การปรับตัวในการทำงานว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่ และต้องการทราบถึงระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยสนใจที่จะศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพราะถือว่าบุคลากรของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจที่ต้องผลิตบัณฑิตเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพและเป็นพื้นฐานในการขัดเกลาและพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นสามารถเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในภายภาคหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา, 2553) รวมถึงผลสรุปอัตราการลาออกของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีอัตราสูงชันอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2555 – 2557 ได้แก่ ร้อยละ 2.41, 2.68 และ 2.92 ตามลำดับ (รายงานการประเมินตนเองของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2557)

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การปรับตัวในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรที่สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

## สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารแก่สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. สามารถเป็นแนวทางให้คำปรึกษาด้านการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ การปรับตัวในการทำงานและความสุขในการทำงาน หรือใช้เป็นแนวทางเพื่อการศึกษาวิจัยกับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 319 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2557 จากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, 2557)

กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แต่ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 178 คน เพื่อให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละแผนก

### เครื่องมือ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมี 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ซึ่งข้อคำถามเป็นลักษณะตรวจรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ใช้แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยใช้วิธีการวัดตามแนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 43 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยข้อคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 34 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยใช้วิธีการวัดตามแนวคิดของ Warr (1990) ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 13 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ Item-total Correlation ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

1.2 ระดับการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพ มหานครโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวกับลูกค้าและด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ด้านการปรับตัวกับลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สำหรับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา ด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา และด้านการปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านการปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

1.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

2. การปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนสามารถส่งผลต่อ



ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 61.0 ( $R^2_{adj}=.610$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ .786

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อสำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในการนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เพื่อให้บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานของ บุคลากรอยู่ในระดับดีและมีความสุขในการทำงานอยู่ใน ระดับสูง สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรวิเคราะห์ถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านว่า สามารถนำไปประกอบการทำกิจกรรมหรือโครงการใหม่ๆ ใน การวางแผนเพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศอยู่ในระดับ ดีขึ้น เช่น การคิดวิเคราะห์วางแผนการจัดสวัสดิการให้ตรงกับ ความต้องการของบุคลากรให้ได้มากที่สุด ระบบการ สื่อสารในช่องทางต่างๆ ภายในองค์การเพื่อลดความเข้าใจผิด และเพิ่มความถูกต้องและชัดเจนขึ้นในการสื่อสารเรื่อง ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบ เป้าหมาย หรือนโยบาย ขององค์การที่จะทำให้บุคลากรเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และควรเพิ่มการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมใน ด้านที่เพิ่มทักษะในการทำงานรวมถึงการเพิ่มกำลังใจใน การทำงาน เช่น โครงการความรู้คู่คุณธรรมที่เป็นรูปแบบ ทันสมัย น่าสนใจ โดยไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกกดดันและไม่ ยอยากร่วมโครงการ และการกำหนดกฎระเบียบหรือนโยบาย ในเรื่องต่างๆ ควรให้มีตัวแทนบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเพื่อให้ตรงต่อความต้องการของบุคลากรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ มาศผล (2554) ที่ กล่าวว่าพนักงานต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานและ ต้องการความเสมอภาคในการทำงาน ดังนั้น การได้แสดง ความคิดเห็น การได้รับการยอมรับทางสังคมจากในองค์กร

จะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในองค์กร อย่างเต็มภาคภูมิ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมสมัย สุธีรชานต์ (2556) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานจะเกิด ขึ้นได้ต้องมีการติดต่อ สัมพันธภาพที่ดี ร่วมมือช่วยเหลือกัน สนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร และวิธีเสริมสร้างความสุขใน การทำงานด้านหนึ่ง คือ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน เช่น จัดของให้เป็นระเบียบและดูสะอาด จะได้ไม่ หงุดหงิดเมื่อหาของไม่เจอ หากภาพครอบครัวคนรัก หรือ ของที่มีค่าทางจิตใจวางไว้ใกล้ตัวเพื่อเตือนหรือให้มีกำลังใจ ในการทำงาน จัดกระถางต้นไม้ แจกันดอกไม้เพื่อความ สดชื่นกับสถานที่ทำงาน เปิดเพลงเบาๆ ขณะทำงานเพื่อ ช่วยผ่อนคลายและทำงานได้เพลิดเพลิน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่กล่าวว่า นโยบาย การบริหารจัดการขององค์การเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงงาน ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรและการดำรงชีวิต ในอนาคตได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปรับตัวกับวัฒนธรรม องค์กร บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศ องค์การด้านมาตรฐาน และบรรยากาศองค์การด้านการ สนับสนุนสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สำนัก บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรพิจารณาปรับแผนการบริ การงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ด้านการปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กร ควรกำหนดให้มี ช่องทางการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงบุคลากรได้ง่าย เพื่อการ ชี้แจงหรือบอกกล่าวถึงนโยบาย เป้าหมายขององค์การใน แต่ละปี รวมถึงการประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับบุคลากร เพื่อลดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของบุคลากร และนำไปสู่ข้อผิดพลาดในด้านลบต่อองค์การที่อาจส่งผลถึง การลดความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อองค์การได้ และหาก บุคลากรได้รับการสื่อสารที่ถูกต้องและเข้าถึงอย่างรวดเร็ว จะส่งผลต่อความสุขให้เพิ่มขึ้นต่อไปได้ สำหรับบรรยากาศ องค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานและด้านการสนับสนุน สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรพิจารณาปรับระบบการ บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การใน แต่ละด้านให้มีความชัดเจนและเข้าถึงบุคลากร เพื่อสร้าง ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และควรเพิ่มกิจกรรมหรือ

โครงการที่เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น เช่น การทำกิจกรรมสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์และวางแผนการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การประสบผลสำเร็จร่วมกัน เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องต่างๆ จะส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อความสุขมากขึ้นในแต่ละด้านได้ อีกทั้งควรจัดระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการพัฒนาเติบโตในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง และควรเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีความใกล้เคียงกับบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐบาลเพื่อลดปัญหาการลาออกไปสอบเข้าทำงานในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐบาล สอบบรรจุในระบบราชการหรือลาออกไปทำงานในบริษัทเอกชนอื่นๆ

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกับบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงอาจขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในส่วนภูมิภาคอื่น เพื่อให้ครอบคลุมและเพื่อพิจารณาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ จะได้ทำการส่งเสริม ปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องต่อไป
2. การศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล

รูปแบบอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด สามารถนำไปอธิบายผลในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

3. การศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยในครั้งนี้ เช่น พฤติกรรมการปรับตัวของบุคลากร ได้แก่ ความต้องการที่เกิดจากสังคมภายนอกเป็นแรงผลักดันให้มีการปรับพฤติกรรม และความต้องการทางด้านจิตใจในการตอบสนองความอยากได้ใคร่ดี เพื่อจะได้ทราบผลว่า สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้หรือไม่ และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการในการจัดสวัสดิการหรือแผนพัฒนาอื่นๆ ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการปรับตัวและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร วัชรอยู่ รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา หิรัญวงษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ที่กรุณาสละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำตลอดจนให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาหรือแบบสอบถามด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



## เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2555). **คอลัมน์การเมือง: สถานการณ์โลก**. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2556, จาก [www.bangkokbiznews.com](http://www.bangkokbiznews.com).

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **ทิศทางการอุดมศึกษาไทย**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2556, จาก [www.kriengsak.com](http://www.kriengsak.com).

ชูทิตย์ ปานปรีชา. (2544). **จิตเป็นเหตุ**. กรุงเทพมหานคร : คลินิกสุขภาพ.

นฤภัค ฤชาทิพย์. (2556). **ความสุขในการทำงาน** สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2556, จาก [www.khaosod.co.th](http://www.khaosod.co.th).

บุญม้น ธนาสุวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ปิยวรรณ มาศผล. (2554). **การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามพระศนะของบุคลากรกรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรม  
ถุงพลาสติกไทยจำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิตสาขาพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2555). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance**. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2556,  
จาก [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th).

สมสมัย สุธีรคันต์. (2556). **การสร้างบรรยากาศองค์กรและมีความสุขในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2556,  
จาก [www.matichon.com](http://www.matichon.com).

สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา. (2553). **ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (ฉบับชุมชน) “แผนฯ11... สู่อสังคแห่ง  
ความสุขอย่างมีภูมิคุ้มกัน”**. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

