

วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร ของพนักงานโครงการส่งน้ำ
และบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

Culture and Commitment affecting organizational happiness of staffs of Mae
Klong Dam Operation and Maintenance Project.

ศิริจันทร์หา เชียงฝุง*
(Sirichantra Siang Fung)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาความสุขและระดับความสุขใน
องค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง 2.เปรียบเทียบระดับความสุขในองค์กรของ
พนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรม
องค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง 4. ศึกษาปัจจัย
ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง จำนวน
277 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง อยู่ในระดับ
มากที่สุด โดยปัจจัยที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ น้ำใจงาม
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่
กลองเรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ เพศ อายุ ระยะเวลา การศึกษา และสถานภาพตามลำดับ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่
กลองเรียงตามลำดับได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมเน้นงาน วัฒนธรรมเน้นบทบาท และวัฒนธรรม
ที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามลำดับ

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

Thesis Master of Business Administration General management Faculty of Management Science Nakhon
Pathom Rajabhat University 73000

Corresponding author : focus.s99@hotmail.com

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

คำสำคัญ: วัฒนธรรม ความผูกพัน ความสุขในองค์การ

ABSTRACT

The research aimed to: 1) study level of factors associated with happiness development and level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project; 2) compare level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project as classified by personal factors; 3) study factors associated with organizational culture which affect organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project; and 4) study factors associated with organizational commitment which affect organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project. The samples were 277 operating staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project, including government officers, permanent employees, and temporary employees. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project was at the highest level. The highest evaluated factor was gracious and magnanimous kindness.

2. Factors influencing level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project were ranked in the descending order as follows: job position, average monthly incomes, gender, age, work tenure, highest educational level, and social status respectively.

3. Factors influencing level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project were ranked in the descending order as follows: culture emphasizing leadership, culture emphasizing work task performance, culture emphasizing role, culture emphasizing independent roles of particular individuals respectively.

4. Factors influencing level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project were ranked in the descending order as follows: affective commitment and continuance commitment respectively. Whereas, normative commitment did not have a significant impact on level of organizational happiness of staffs of Mae Klong Dam Operation and Maintenance Project.

Keywords : Culture, Commitment, Organizational happiness

Article history: Received 30 July 2017, Accepted 7 December 2017

1. บทนำ

องค์การหรือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตมากกว่าครึ่งในที่ทำงาน องค์การจึงเป็นสถานที่สร้างทั้งความสุข โอกาส ความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับทุกคนได้ หากองค์การเห็นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการองค์การที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จนช่วยให้พนักงานดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และเกิดเป็นองค์การแห่งความสุข ย่อมส่งผลให้พนักงานขององค์การร่วมมือกันผลิตผลงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้ได้คุณภาพตามความต้องการ (Manion 2003)

ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเราได้ เมื่อเกิดความสุขพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงทำให้พนักงานมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์การก็จะตามมา ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่างๆ ตามแต่ระดับของสติและปัญญา ที่จะอำนวยให้ได้ แต่ถ้าระดับของสติและปัญญา ลดลงมากเท่าไร การแสวงหาความสุขนั้นๆ ก็ย่อมจะพาเอา ความทุกข์ พ่วงเข้ามาด้วยมากขึ้นเท่านั้น องค์การหลายองค์การจะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์การให้พัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ ได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยด้านองค์การแห่งความสุข กำลังอยู่ในความสนใจของการศึกษาในเชิงบริหาร ทั้งนี้เพราะ คนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญขององค์การ และการสร้างองค์การที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความสุข ร่วมกันทำงานกันด้วยความคิด

สร้างสรรค์จนเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพาองค์การไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง เป็นหน่วยงานที่ได้รับความสนใจในการมาสมัครงาน เพราะเป็นหน่วยงาน สวัสดิการดี มีค่ารักษาพยาบาล เงินสนับสนุนการศึกษาบุตร มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลา บำเหน็จ บำนาญ มีบ้านพักรับรองสำหรับพนักงานที่ย้ายมาจากต่างจังหวัด ซึ่งใกล้กับสถานที่ทำงาน พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและเฟอร์นิเจอร์ ทำให้พนักงานสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพอยู่ ลดค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงได้ มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยดูแลที่พัก ผลที่ตามมาคือส่วนอัตราการออกงานมีน้อย นอกจากการเกษียณอายุ จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารในเบื้องต้นพบว่า บุคลากรในองค์การ มีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีความสุขจะเป็นพนักงานที่มีผลในการปฏิบัติงานดี มีอัตราการขาดงานไม่บ่อย บุคลากรเหล่านี้มีความสุขมีความพึงพอใจในงาน ผูกพัน รู้สึกรักงาน ทำงานด้วยความพยายาม ทุ่มเท เสียสละ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง มีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การ ของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง โดยมุ่งหวังว่าการศึกษาจากตัวอย่างในองค์การดังกล่าว จะสามารถนำข้อมูลเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในองค์การของตนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

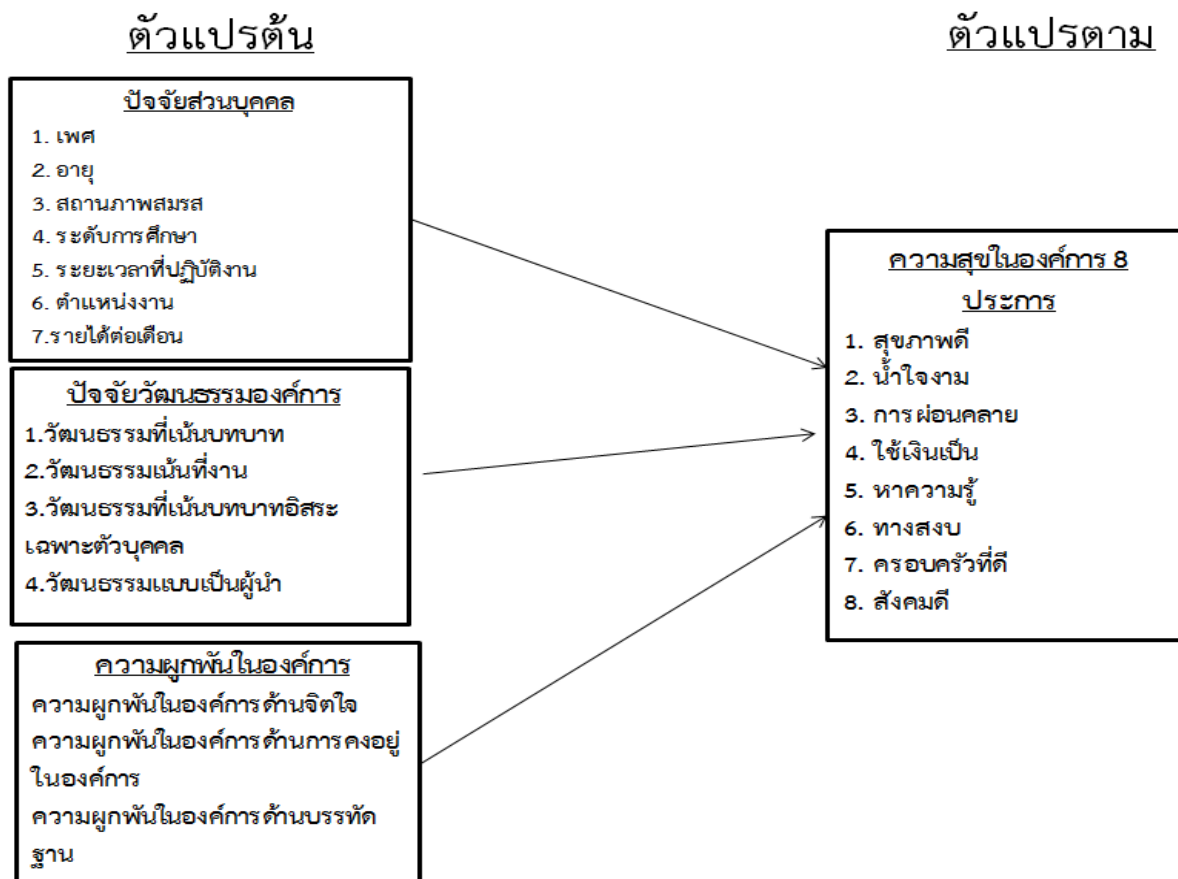
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาความสุขและระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

สมมติฐานในการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การมีผลต่อระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ Handy (2006) แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1991) และ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์การ 8 ประการ ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) ซึ่งปรากฏดังในแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1. ประชากร (population)

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ปฏิบัติงานในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจำนวน 284 คน (โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง, 2559)

3.2. ตัวอย่าง (samples)

ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาร์ยามานะ ที่ขนาดความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ได้ตัวอย่างจำนวน 277 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด	กลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บ
ข้าราชการ	26
ลูกจ้างประจำ	96
ลูกจ้างชั่วคราว	155
รวม	277

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากประสบการณ์และการทบทวนวรรณกรรมแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1.สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการงาน (checklist)

ตอนที่ 2. สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนด ค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในองค์การ 8 ประการ 1.สุขภาพดี 2.น้ำใจงาม 3.ผ่อนคลาย 4.ใช้เงินเป็น 5.หาความรู้ 6.ทางสงบ 7.ครอบครัวดี และ 8.สังคมดี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวทาง หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในองค์การ , แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ , แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ , ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์

ขั้นที่ 2 สร้างข้อคำถาม ตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา(Content Validity) ของข้อคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีดัชนีตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 4 แก้ไขข้อคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) เก็บข้อมูลจากประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สามพรานจำนวน 20 ราย โดยกำหนดใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161 อ้างถึงในสุวิมล ติร กานันท์ 2553 : 156) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 2 คุณภาพด้านความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ	อัลฟา ครอนบาค
1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture)	0.72
2. วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Task Oriented Culture)	0.71
3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential)	0.77
4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Leader Culture)	0.74
ตัวแปรด้านความผูกพัน	อัลฟา ครอนบาค
1. ความผูกพันต่อจิตใจ (Affective)	0.88
2. ความผูกพันในการดำรงอยู่กับองค์การ (Continuance)	0.86
3. ความผูกพันต่อบรรทัดฐาน (Normative)	0.82
ตัวแปรความสุขในองค์การ	อัลฟา ครอนบาค
1. สุขภาพดี (Happy Body)	0.72
2. น้ำใจงาม (Happy Heart)	0.81
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.80
4. ใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.77
5. หาความรู้ (Happy Brian)	0.75
6. ทางสงบ (Happy Soul)	0.79
7. ครอบครัวดี (Happy Family)	0.80
8. สังคมดี (Happy Society)	0.84

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง 0.71-0.77 ตัวแปรด้านความผูกพัน ค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง 0.82-0.86 และตัวแปรความสุขในองค์การ มีค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง 0.72-0.84 ถือว่าแบบสอบถามผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือพร้อมที่จะนำไปจัดเก็บ

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงข้อคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง เพื่อตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บข้อมูล ติดตามรวบรวมแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความสุขในองค์การ 8 ประการ ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วม เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง โดยในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มจะใช้การทดสอบค่า (t-test) และในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าที่มากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

4.การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง ใช้การวิเคราะห์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficients) เพื่อทดสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ

5.การวิเคราะห์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple regression analysis)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.87) อายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี (ร้อยละ 30.32) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 72.20) การศึกษาส่วนใหญ่จบต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 53.43) ระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี (ร้อยละ 27.08) ตำแหน่งส่วนใหญ่คือลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 55.96) และมีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 84.48)

4.1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในองค์การ และ ความสุขในองค์การตามระดับความคิดเห็นของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

4.1.1 วัฒนธรรมองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองอยู่ในระดับมากที่สุด (mean = 4.73) โดยปัจจัยที่ได้รับการประเมินในสามลำดับแรกได้แก่ วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Leader

Culture) (mean = 4.77) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture) (mean = 4.74) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential) (mean = 4.72) ตามลำดับ

4.1.2 ความผูกพันในองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองอยู่ในระดับมากที่สุด (mean = 4.78) โดยปัจจัยที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ ความผูกพันต่อจิตใจ (mean = 4.80)

4.1.3 ระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง อยู่ในระดับมากที่สุด (mean = 4.49) โดยปัจจัยที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ น้ำใจงาม (Happy Heart) (mean = 4.77)

4.2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง

ระดับความสุขในองค์กรของ พนักงานโครงการส่งน้ำและ บำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง	คุณลักษณะส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	การ ศึกษา	เวลา ปฏิบัติ	ตำแหน่ง งาน	รายได้
1.สุขภาพดี (Happy Body)	3.24*	1.79	1.07	0.45	1.06	3.23*	3.40*
2.น้ำใจงาม (Happy Heart)	1.41	0.62	0.21	0.76	1.97	10.88**	6.18**
3.ผ่อนคลาย (Happy Relax)	1.94	1.21	1.61	1.32	0.61	1.89	2.14
4.ใช้เงินเป็น (Happy Money)	0.81	1.96	0.79	0.32	1.05	2.98*	2.06
5.หาความรู้ (Happy Brian)	1.14	1.49	1.18	3.23*	1.80	7.18**	7.20**
6.ทางสงบ (Happy Soul)	0.07	2.87*	3.47*	0.57	4.74**	1.40	0.51
7.ครอบครัวดี (Happy Family)	0.99	2.63*	0.64	1.79	4.90**	2.12	0.33
8.สังคมดี (Happy Society)	3.60*	2.01	1.21	0.36	1.97	12.56**	6.52**
รวม	2.14*	0.75	0.69	0.28	1.98	6.25**	4.10*

* sig < 0.05 ** sig < 0.01

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ เพศ อายุ ระยะเวลา การศึกษา และสถานภาพตามลำดับ

4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจากอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ก่อนการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เนื่องจากต้องใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) จึงต้องทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อทดสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

	เน้นบทบาท	เน้นงาน	อิสระ	เป็นผู้นำ
1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	1	.694**	.698**	.625**
2. วัฒนธรรมเน้นที่งาน		1	.687**	.620**
3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ			1	.667**
4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ				1

ผลการวิจัยพบว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันเกินร้อยละ 80 ดังนั้นจึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุสามารถนำมาวิเคราะห์ผลต่อไปได้

ตารางที่ 5 ระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจากอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ความสุขในองค์การ	B	SE.	Beta	t	sig
(Constant)	1.68	0.20		8.27	0.00
1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	0.12	0.10	0.14	1.19	0.23
2. วัฒนธรรมเน้นที่งาน	0.15	0.08	0.20	1.84	0.07
3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ	0.16	0.10	0.19	1.57	0.12
4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	0.16	0.08	0.18	1.94*	0.05

$R^2 = 0.46$

ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจากอิทธิพลของวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ($\beta = 0.18$) โดยสมการเขียนได้ดังนี้

Y (ความสุขในองค์การ) = $1.68 + 0.12 X_1$ (วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท) + $0.15 X_2$ (วัฒนธรรมเน้นที่งาน) + $0.16 X_3$ (วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ) + $0.16 X_4$ (วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ)

สมการดังกล่าวมีความแม่นยำการพยากรณ์ร้อยละ 46

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในองค์การของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจากอิทธิพลของความผูกพันในองค์การ

ก่อนการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เนื่องจากต้องใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) จึงต้องทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อทดสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ ความผูกพันในองค์กร

	ความผูกพันด้าน จิตใจ	ความผูกพันด้าน ดำรงอยู่	ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน
1. ความผูกพันต่อจิตใจ	1	.644**	.673**
2. ความผูกพันในการดำรงอยู่กับองค์กร		1	.633**
3. ความผูกพันต่อบรรทัดฐาน			1

ผลการวิจัยพบว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันเกินร้อยละ 80 ดังนั้นจึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุสามารถนำมาวิเคราะห์ผลต่อไปได้

ตารางที่ 7 ระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจากอิทธิพลของความผูกพันในองค์กร

ความสุขในองค์กร	B	SE.	Beta	t	sig
(Constant)	1.00	0.20		4.98	0.00
1. ความผูกพันต่อจิตใจ	0.46	0.09	0.46	5.37*	0.00
2. ความผูกพันในการดำรงอยู่กับองค์กร	0.26	0.11	0.29	2.51*	0.01
3. ความผูกพันต่อบรรทัดฐาน	0.00	0.12	0.00	-0.01	0.99

$R^2 = 0.53$

ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจากอิทธิพลของความผูกพันต่อจิตใจ ($\beta = 0.46$) ความผูกพันในการดำรงอยู่กับองค์กร ($\beta = 0.29$) โดยสมการเขียนได้ดังนี้

Y (ความสุขในองค์กร) = $1.00 + 0.46 X_1$ (ความผูกพันต่อจิตใจ) + $0.26 X_2$ (ความผูกพันในการดำรงอยู่กับองค์กร) + $0.00 X_3$ (ความผูกพันต่อบรรทัดฐาน)

สมการดังกล่าวมีความแม่นยำการพยากรณ์ร้อยละ 53

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

5.1.1. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ เพศ อายุ ระยะเวลา การศึกษา และสถานภาพ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma, Samuel and Alexander (2003) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทางใต้ของคาโรไลนา สหรัฐอเมริกา จำนวน 17,500 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา ตาหลวง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขจากการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า สำหรับความผูกพันกับ องค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ที่ แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

5.1.2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและ บำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมเน้นงาน วัฒนธรรมเน้น บทบาท และวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Coulter (2002) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การคือแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและ ยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ และเป็นแบบแผน ทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรม องค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การ ทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึง พอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริจรรยา บุญกล้า (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสุขจากการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันว่าเกิดจากวัฒนธรรมที่เน้นงาน

5.1.3. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการส่งน้ำและ บำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเรียงตามลำดับได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีผลต่อระดับความสุขในองค์กรของพนักงานโครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่เสนอว่า การพึงพา ได้ขององค์การ ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแล รักษาผลประโยชน์ต่อพนักงาน

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

5.2.1. ความสุขในองค์กรมีความสำคัญต่อสมรรถนะในการทำงาน แม้ว่าพนักงานโครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองจะมีเงินเดือนที่ไม่สูงมากนัก แต่การได้ทำงานอย่างมีความสุขก็ทำให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์กรและตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสามารถลดอัตราการลาออกจากงาน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญโดยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็น รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

5.2.2. ปัจจัยที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจมีความสำคัญมากที่สุด เพราะความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ต่อพนักงาน อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่

5.3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 การศึกษาดังกล่าวเน้นที่การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้นหากมีการพัฒนาต่อเป็นการศึกษาแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) หรือเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพให้มากขึ้นก็อาจจะค้นพบข้อเสนอแนะในระดับลึกต่อไป

5.3.2 งานวิจัยดังกล่าวเก็บประชากรที่ พนักงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลองเท่านั้น ผลการวิจัยจึงอาจไม่อาจนำไปสรุปอ้างอิงกับประชากรกลุ่มอื่นได้ ดังนั้นผู้ที่สนใจจะต่อยอดงานดังกล่าวอาจจะใช้แนวทางดังกล่าวไปศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ก็ได้

5.3.3 งานวิจัยดังกล่าวใช้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การของ Charles Handy และความผูกพันในองค์การของ Steers หากผู้สนใจจะลองปรับตัวชีวิตโดยใช้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันจากนักวิชาการท่านอื่น ก็อาจจะได้ผลที่มีมิติแตกต่างออกไป

เอกสารอ้างอิง

- โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง.(2559). จำนวนสมาชิกในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง.[ออนไลน์] ค้นเมื่อ 16 เมษายน 2559.จาก <http://www.irrigation.rid.go.th/maeklongdam/index1.php>
- จินดา ตาหลวง. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริจรรยา บุญกล้า. (2554). ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2553). องค์การแห่งความสุข [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2558 .จาก <http://www.happy8workplace.com>,

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **The Journal of occupational Psychology**, **63**, 1-18.
- Handy, C. and Handy, E. (2006). **The New Philanthropists**. Random House UK.
- Ma, C. Samuel, M. & Alexander, J. (2003). Factors that influence nurses' job Satisfaction. **Journal of nursing administration**, **33** (5), 293-299.
- Manion, J. (2003). Joy at work. Creating a positive workplace. **Journal of nursing administration**, **33** (12), 652-655.
- Robbins S. P. , Coulter M.K. (2002). **Management**. (7th ed.). Cornell University. Prentice Hal.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to organizational behavior** (5th.ed). Illinois : Foresman.