

บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Organizational Climate, Organizational Culture, and Emotional
Intelligence Affecting Job Happiness of Employees at the
Government Housing Bank

ปอรวลย์ ปิงวงศ์¹

Porawan Pingwong¹

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹

Master of Business Administration students, Faculty of Business Administration,

University of the Thai Chamber of Commerce¹

E-mail: ¹porawan.pw@gmail.com

Tel 086-759-6559

Retrieved 06-08-2025; Revised 26-08-2025; Accepted 30-08-2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ และ 3) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ร้อยละ 21.2 ($R^2 = 0.212$) อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ร้อยละ 29.0 ($R^2 = 0.290$) อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และ 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ร้อยละ 56.6 ($R^2 = 0.566$) อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการรักษาบุคลากร ลดการลาออก และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, วัฒนธรรมองค์การ, ความฉลาดทางอารมณ์, ความสุขในการทำงาน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์

Abstract

This article aims 1) to study the organizational climate that affects the job happiness of the Government Housing Bank employees; 2) to study the organizational culture that affects the job happiness of the Government Housing Bank employees; and 3) to study the emotional intelligence that affects the job happiness of the Government Housing Bank employees. The research design is a quantitative research. The sample consists of 400 Government Housing Bank employees. The researcher collected data from 400 questionnaires and analyzed the data. The statistics used for data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research results found that 1) organizational climate factor can explain 21.2 percent of the variance in job happiness of GH Bank employees ($R^2 = 0.212$) with a significance level of 0.05; 2) organizational culture factor can explain 29.0 percent of the variance in job happiness of GH Bank employees ($R^2 = 0.290$) with a significance level of 0.05; and 3) emotional intelligence factor can explain 56.6 percent of the variance in job happiness of GH Bank employees ($R^2 = 0.566$) with a significance level of 0.05. The benefits of this research are that the data can be used as guidelines for human resource management, especially in promoting an atmosphere and culture that is conducive to creative collaboration, as well as developing employees' emotional intelligence to increase job happiness, which will result in personnel retention, reducing turnover, and enhancing organizational performance in the long term.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Culture; Emotional Intelligence; Job Happiness; Government Housing Bank

บทนำ

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2496 ในฐานะสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ และมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ให้บริการด้านสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย และรับฝากเงิน โดยกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลัก คือ ลูกค้ารายย่อยที่มีความต้องการในการซื้อหรือมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ปัจจุบันธนาคารมีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 4,932 คน และมี เครือข่ายสาขาทั่วประเทศ จำนวน 146 สาขา (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568) ตลอดระยะเวลาการ ดำเนินงานกว่า 71 ปี (รายงานประจำปี ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567) ธนาคารสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งความสำเร็จดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม โดยมีการจัดสรรผลตอบแทนทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พร้อมทั้งมอบสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม สนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพรวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในระยะยาว

ปัจจุบันองค์กรที่สามารถประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น มักเกิดจากการมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากร มนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ไม่เพียงแต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แต่ยังต้องให้ความสำคัญต่อ “ความสุขในการทำงาน” ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการสร้าง ความผูกพันกับองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศในการทำงานโดยรวม และประสิทธิภาพขององค์กร (Dasa, 2009)

หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคือ “บรรยากาศองค์การ” ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมภายในที่พนักงานรับรู้และมีประสบการณ์ร่วม ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา หรือด้านสังคม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เช่น การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน การมีพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและพร้อมจะทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานก็จะเกิดเป็นความสุขในการทำงานต่อไป

นอกจากนั้น “วัฒนธรรมองค์การ” ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสุขในการทำงาน โดยวัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน มีความเป็นมิตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และเอื้อต่อการสร้างความสุขในงานได้อย่างเป็นรูปธรรม (Diener, 2003)

อีกประเด็นหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจมากขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ “ความฉลาดทางอารมณ์” (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรยุคใหม่ที่สามารถเข้าใจ ควบคุม และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รวมถึงเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การเผชิญกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการจัดการกับความเครียด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข (Salovey & Mayer, 1990; 1997)

จากประสบการณ์การทำงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะงานที่มีลำดับขั้นตอน การทำงานต้องเผชิญกับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของลูกค้าที่เพิ่มสูงขึ้น บุคลากรของธนาคารต้องมีการปรับตัวในทุกด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น การมีบรรยากาศการทำงานที่ดี วัฒนธรรมองค์การที่เกื้อหนุน และความฉลาดทางอารมณ์ของตัวบุคลากรที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

จากเหตุผลและปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนานโยบายภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร และก่อให้เกิดการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

3. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
2. วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
3. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการอ้างอิงและการประยุกต์ใช้แนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวความคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรยากาศองค์การประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Stringer (2002) ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การชื่นชมให้รางวัล 4) การสนับสนุน 5) ความผูกพัน โดยรายละเอียดแนวคิดครอบคลุมในทฤษฎีของบรรยากาศองค์การที่สะท้อนลักษณะต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การได้อย่างรอบด้านและทั่วถึง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวคิดนี้เหมาะสมต่อการนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่สามารถนำผลการศึกษามาพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับใช้ในภาคธุรกิจธนาคารได้ต่อไป

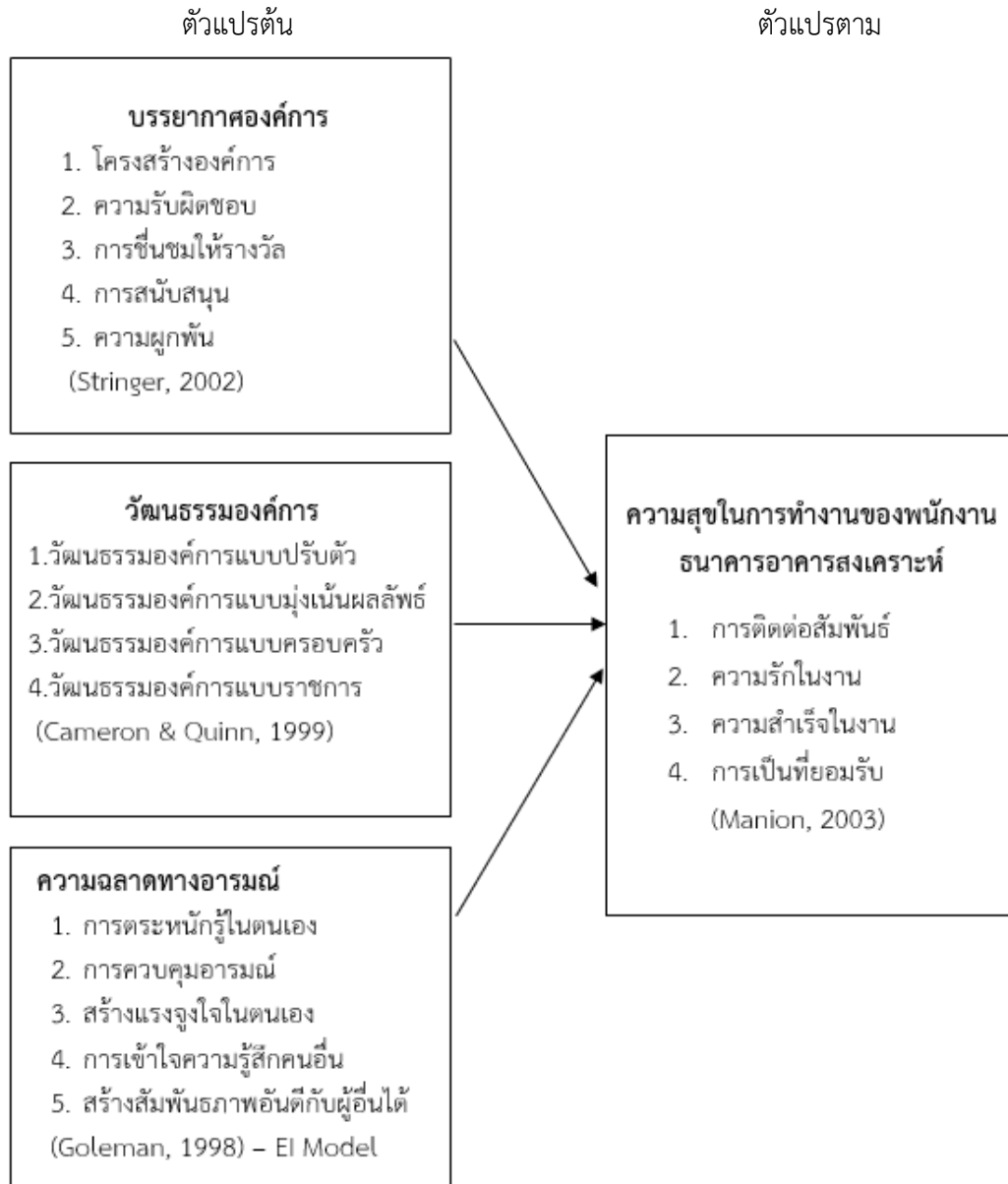
วัฒนธรรมองค์การประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Cameron & Quinn (1999) 1) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวยุคใหม่ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำโมเดล 4 ประเภทนี้ไปใช้ในการสำรวจหรือวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมขององค์การ ใช้จำแนกประเภทวัฒนธรรมขององค์การเป้าหมายให้เชื่อมโยงกับพฤติกรรมหรือผลลัพธ์อื่น ๆ ที่สามารถสะท้อนลักษณะวัฒนธรรมองค์การในมิติต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง และบริหารวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และส่งผลไปยังการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความฉลาดทางอารมณ์ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Goleman (1998) 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ 3) สร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกคนอื่น 5) สร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นได้ ถือเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาและวิจัยในบริบทที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ การพัฒนาองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งด้านการตระหนักรู้ การจัดการอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ในระดับบุคคลและองค์การได้เป็นอย่างดี

ความสุขในการทำงานประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Manion (2003) 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ ช่วยสะท้อนความสุขในการทำงานได้อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานองค์กรที่มีโครงสร้างชัดเจน เช่นในภาคธุรกิจธนาคาร ซึ่งต้องมีในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความภาคภูมิใจในงาน ความสำเร็จที่จับต้องได้ และการยอมรับจากผู้อื่น แนวคิดนี้จึงเหมาะสมต่อ

การนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินระดับความสุขในการทำงานของพนักงานได้ค่อนข้างครอบคลุมและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาต่อยอดในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 4,932 คน ซึ่งประกอบด้วย ลูกจ้างธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับอาวุโส หัวหน้างาน และผู้บริหาร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ทุกระดับตำแหน่งจำนวน 400 คน โดยคำนวณมาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) จำแนกตามสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความความฉลัดทางอารมณ์ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.955

การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ช่องทาง Line Application และช่องทาง E-Mail จัดช่วงวันที่ในการกระจายแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลแยกตามสายงาน เพื่อจะได้ตรวจสอบได้ว่าในแต่ละสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละสายงานมีผู้ตอบแบบสอบถามครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยสถิติค่าแจกแจงความถี่ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ร้อยละ 21.2 ($R^2 = 0.212$) สามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ($B = 0.384$, $t = 7.927$) ด้านความรับผิดชอบ ($B = 0.139$, $t = 2.264$)

ตารางที่ 1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Coefficients					
ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.004	0.297		6.736	0.000*
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.384	0.048	0.404	7.927	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ	0.139	0.061	0.116	2.264	0.024*
ด้านการชื่นชมให้รางวัล	0.009	0.030	0.015	0.300	0.764
ด้านการสนับสนุน	-0.009	0.053	-0.013	-0.161	0.872
ด้านความผูกพัน	0.021	0.053	0.030	0.396	0.692

$R = 0.461$, $R^2 = 0.212$, Adjusted $R^2 = 0.202$, Std. Error of the Estimate = 0.31457, $F = 21.232$, p-value < 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ร้อยละ 29.0 ($R^2 = 0.290$) สามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ($B = -0.121$, $t = -2.977$) ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ($B = 0.238$, $t = 4.333$) ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบครอบคลุม ($B = 0.187$, $t = 5.251$) และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ($B = 0.306$, $t = 7.141$)

ตารางที่ 2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Coefficients					
ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.806	0.242		7.477	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	-0.121	0.041	-0.194	-2.977	0.003*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	0.238	0.055	0.233	4.333	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบครอบคลุม	0.187	0.036	0.287	5.251	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	0.306	0.043	0.355	7.141	0.000*

$R = 0.538$, $R^2 = 0.290$, Adjusted $R^2 = 0.283$, Std. Error of the Estimate = 0.29828, $F = 40.320$, p-value < 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์โดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ร้อยละ 56.6 ($R^2 = 0.566$) สามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($B = -0.124$, $t = -2.933$) ด้านการควบคุมอารมณ์ ($B = -0.105$, $t = -2.370$) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ($B = 0.481$, $t = 10.663$) ด้านการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น ($B = -0.154$, $t = -3.321$) และด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นได้ ($B = 0.474$, $t = 9.629$)

ตารางที่ 3 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Coefficients					
ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.977	0.145		13.613	0.000*
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	-0.124	0.042	-0.147	-2.933	0.004*
ด้านการควบคุมอารมณ์	-0.105	0.044	-0.131	-2.370	0.018*
ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	0.481	0.045	0.611	10.663	0.000*
ด้านการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น	-0.154	0.046	-0.215	-3.321	0.001*
ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นได้	0.474	0.049	0.567	9.629	0.000*

$R = 0.752$, $R^2 = 0.566$, Adjusted $R^2 = 0.560$, Std. Error of the Estimate = 0.23352, $F = 102.717$, p-value < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการชื่นชมให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งงาน และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญลดา คุณาเวชกิจ (2566) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การและด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์การเน้นให้พนักงานแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานทันที รวมถึงพนักงานส่วนใหญ่ยินดีที่จะสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จ พนักงานรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา บุญยปรารภชัย (2565) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านการชื่นชมให้รางวัล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากพนักงานต้องการการชื่นชมให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อทำงานสำเร็จ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านนี้ในปัจจุบันไม่ได้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร แก้วแสงแจ่ม (2566) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (สกว.) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการชื่นชมให้รางวัลหรือการได้รับการยอมรับ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.4 ด้านการสนับสนุน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากพนักงานต้องการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร ที่คอยสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ส่งผลทำให้เกิดเป็นความสุขในการทำงานในองค์การ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา บุญยปรารภชัย (2565) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.5 ด้านความผูกพัน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากพนักงานต้องการมีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร อยากทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับถึงการเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา บุญยปรารภชัย (2565) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความผูกพัน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบการในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมให้ ๆ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกในปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสรภาพในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพนธ์ อุปธิ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความยืดหยุ่น การที่พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พวกเขารู้สึกมีความหมายและมีความสุขในการทำงาน

2.2 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมองค์การมีที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถเริ่มของบุคคล และพนักงานพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพนธ์ อุปธิ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีความหมายและมีความสุขในการทำงาน

2.3 วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ ได้แก่ องค์กรที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร เปรียบเสมือนญาติ เน้นความสามัคคี ความจงรักภักดีต่อองค์กร หัวหน้าหรือผู้บริหาร เปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่ที่ต้องคอยสอนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพนธ์ อุปธิ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและความร่วมมือระหว่างเพื่อน

ร่วมงาน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2.4 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบ พิธีการ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน มีแบบแผน ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายในองค์การ ลูกน้องเชื่อฟังหัวหน้า คนในองค์การทำตามค่านิยมร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีระเบียบในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน คือวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น และด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นได้ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากความสามารถในการรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง จะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสมในบริบทการทำงาน ความตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ จัดการพฤติกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญาภรณ์ ทองมิ่ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางอารมณ์และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.2 ด้านการควบคุมอารมณ์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพราะเป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในสถานการณ์ที่กดดัน ขัดแย้ง หรือเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งในที่ทำงาน ช่วยให้มีสติและตัดสินใจได้ดีขึ้น มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี รวมถึงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย จันทะแสง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการควบคุมอารมณ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากพนักงานมีความปรารถนาที่จะเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ มีความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนา มีความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับตนเองและครอบครัว

มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่ดีเป็นรายได้ในการดูแลตนเองและครอบครัว ลักษณะงานที่ทำท้าทายกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันจากภายในจึงมีความสนใจในตนเองสูง ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และเรียนรู้ที่จะปรับตัว มองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนาฏสรวง อินทร์แก้ว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นความสามารถในการมองเห็น เข้าใจ และรับรู้ถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งมีบทบาทอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกัน และบรรยากาศที่เป็นมิตรในองค์กร ของปรัชญาภรณ์ ทองมิ่ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางอารมณ์และความสุขในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเข้าใจความรู้สึกคนอื่นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นได้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นความสามารถในการสร้างรักษา และพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เพิ่มความร่วมมือและความสามัคคีในทีม ลดความขัดแย้งและปัญหาการสื่อสาร เสริมแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การช่วยให้เกิดการเติบโตทางอาชีพต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย จันทะแสง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงควรออกแบบโครงสร้างงานให้มีความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และลำดับขั้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคง มองเห็นเป้าหมายและความคืบหน้าของตนชัดเจน ส่งเสริมการมอบหมายงานที่ทำท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน ให้อิสระในการตัดสินใจบางส่วน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจและมีคุณค่า ส่วนด้านการชื่นชมให้รางวัล และด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์ทางบวกแต่ยังไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ควรทบทวนรูปแบบและวิธีการให้รางวัล ให้รางวัลที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น รางวัลในรูปแบบพัฒนาอาชีพหรือโอกาสในการเติบโต ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม องค์กรควรสร้างกิจกรรมหรือระบบที่ทำให้พนักงานมีความสุขเป็นส่วนหนึ่ง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ยกเว้นวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวที่มีความสัมพันธ์ในทิศทาง

ตรงกันข้าม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และการคิดริเริ่มของพนักงาน นอกเหนือจากนี้องค์การควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน พร้อมให้ข้อมูลสะท้อนผลลัพท์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรับรู้ความก้าวหน้าและรู้สึกถึงความสำเร็จ ในขณะเดียวกันควรเน้นการดูแลเอาใจใส่กันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ส่งเสริมความเป็นมิตรและบรรยากาศที่อบอุ่น และควรผสมผสานแนวทางราชการกับการสื่อสารที่เปิดกว้าง จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมศักยภาพและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานได้ประเมินตนเองเป็นระยะ เพื่อให้รู้จุดแข็ง จุดอ่อน และปรับปรุงพฤติกรรมได้เหมาะสม อาจจัดอบรมเรื่องการจัดการความเครียด การสื่อสารอย่างมีสติ หรือการฝึกสติเพื่อให้พนักงานควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์กดดัน ควรกระตุ้นให้พนักงานตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลในงาน พร้อมมีระบบติดตามและให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมจำลองสถานการณ์ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในผู้อื่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างแผนก การทำงานแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานลดอัตราการลาออกและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ มีบางมิติที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ แต่มีความเป็นไปได้ว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่อาจส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมถึง แรงจูงใจภายในและภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังส่วนบุคคลและรางวัลจากองค์กร ตลอดจน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความตั้งใจในการอยู่กับองค์กรระยะยาว ดังนั้นควรนำตัวแปรเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการวิจัยในอนาคต เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบทั้งหมดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวทางวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งแม้จะสามารถสรุปแนวโน้มเชิงสถิติได้อย่างชัดเจน แต่ยังขาดรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติประสบการณ์ และแรงจูงใจเชิงพฤติกรรม ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรพิจารณาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยผสมผสานการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มร่วมด้วย เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและบริบทของพฤติกรรมพนักงานได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ในการวิเคราะห์เชิงสถิติของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นรายด้านเท่านั้น งานวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบซ้อนและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยได้อย่างซับซ้อนและมีความแม่นยำมากขึ้น ซึ่งจะช่วยยืนยันโมเดลเชิงแนวคิดและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้ในเชิงทฤษฎี

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารอาคารสงเคราะห์. [ออนไลน์]. <https://www.ghbank.co.th/information/>.20 มีนาคม 2568.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2568). รายงานประจำปี 2567. [ออนไลน์]. <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/>.20 มีนาคม 2568.
- ธนพนธ์ อุปธิ, วราตวง สมณาคัดดี, และประยูร อิมิวัตร. (2567). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย. *Parichart Journal*, 38(1), 179-194.
- นันทิยา บุญยปรารภชัย และ ประพล เปรมทองสุข. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 147-162.
- นาฏสรวง อินทร์แก้ว, ทิพย์วัลย์ สุรินยา, และพนมพร พุ่มจันทร์. (2564). ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร. In *Proceeding National & International Conference*, 14(2), 475-485.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความสุขของพนักงาน. สักทอง: *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 30(1), 110-122.
- ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.). *Journal of Interdisciplinary Political Science*, 1(1), 27-38.
- ปรัชญาภรณ์ ทองมิ่ง และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2565). ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางอารมณ์และความสุขในการปฏิบัติงาน. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 11(1), 117-133.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 7(2), 115-128.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. From. http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf
- Diener, E. (2003). *Frequently asked question (FQA'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)*. Retrieved August 7, 2007, from <http://psych.uiuc.edu/nediener/fag.html>
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Book.

- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1997). *What is your emotional intelligence?*. In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotion intelligence: Educational implications*. New York: Basic Books.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall.