

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
Organizational Culture Affecting Happy Workplace of The
Teacher in School under Nongkhai Primary
Educational Service Area 1

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

โทร.088-572-1596 E-mail: tasanee.2234@gmail.com

ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์

อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

โทร.084-428-8505 E-mail: kunakornpitak@hotmail.com

นวัตร หอมสิน

อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

โทร.098-487-4528 E-mail: nawattakorn_h@yahoo.com

Tasanee Pongsuphan

M.Ed. Student, Rajabhat Udonthani University

Praporntip Kunagornpitak

Lecturer, Faculty of Education, Rajabhat Udonthani University

Nawattakorn Homsin

Lecturer, Faculty of Education, Rajabhat Udonthani University

รับเข้า: 5 มีนาคม 2562 แก้ไข: 15 มีนาคม 2562 ตอบรับ: 22 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 316 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนทั่วไป $\hat{Y} = 1.861 + .387(\text{VAL}) + .112(\text{CON}) + .099(\text{HER})$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .560(\text{VAL}) + .174(\text{CON}) + .125(\text{HER})$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ องค์กรแห่งความสุข สมการพยากรณ์

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the Happy Workplace level of teachers 2) study the Organizational Culture level of teachers 3) study the relationship between Organizational Culture and the Happy Workplace of teachers and 4) to create Forecasting of Organizational Culture affecting Happy Workplace of teachers in schools Under the Nong Khai Primary Educational Service Area 1. The sample group was 316 teachers, using stratified random sampling. The tool is a questionnaire 5 level estimation scale. Data analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation Correlation coefficient And stepwise multiple regression analysis The results of the research were as follows: 1) The Happy Workplace of teachers, in the high level 2) organizational culture factors of teachers, in the high level Statistical significance at the level of .01 and 4) organizational culture factors can predict together the Happy Workplace of teachers, a significant level of .01. Predictive equations below. Forecast equation in general score $\hat{Y} = 1.861 + .387(\text{VAL}) + .112(\text{CON}) + .099(\text{HER})$ Equation in the standard score $\hat{Z} = .560(\text{VAL}) + .174(\text{CON}) + .125(\text{HER})$

Keywords: organizational culture, happy workplace, predictive equation

บทนำ

องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน มีลักษณะที่สำคัญคือคนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่ายุ และชุมชนสมานฉันท์ ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข จะเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานองค์กร และสังคม โดยเหตุผลที่

องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข คือ เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการและองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก (จุฑามาศ แก้วพินิจ และคณะ, 2556: 9) แนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชนส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน ทั้งนี้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556: 41)

สอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่เรียกว่าความสุขแปดประการ ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวดี และ 8) ด้านสังคมดี แนวคิดความสุขแปดประการนี้เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นการรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัวองค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการ มีสมดุลงานชีวิตนั้น เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองโดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้ เป็นมืออาชีพในงานตนเองรัก ดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2552: 1 - 14)

องค์กร เป็นการจัดการรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างหรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมืองตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้อง มีการศึกษาในการบริหารจัดการองค์กร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 9) วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานกลางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กร สามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี (จุฑามาศ แก้วพินิจ และคณะ, 2556: 16 - 17) เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไปคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสม

กับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืนเป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข (ชาลวาทย์ วสันต์ธนารักษ์, 2556: 19)

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กร สามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี การสร้างความสุขในองค์กร จึงส่งผลให้คนในองค์กรมีความพร้อมที่จะทุ่มเท กำลังและความสามารถพัฒนาศักยภาพของคนรวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน เป็นการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อทราบถึงระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยผลการศึกษาที่ได้นี้มาเป็นปัจจัยในการนำวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และสามารถดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การในการทำงานร่วมกันของครูในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

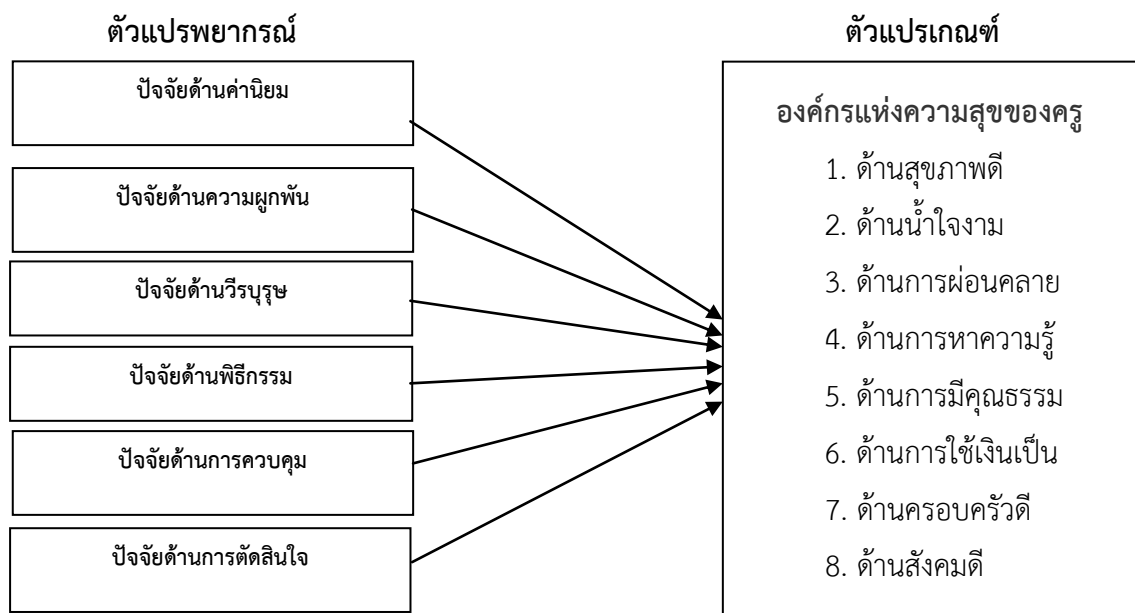
1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อยหนึ่งตัวสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จากนักวิชาการศึกษา และนักวิจัยรวมทั้งหมด 15 ท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้สังเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 6 ตัวแปร ที่นำมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยคาดว่า วัฒนธรรมองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ทำให้ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนผู้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,358 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2555 อ้างถึงใน ทิพย์ศิริ กาญจนวาสี และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559: 168) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ เมื่อยอมรับความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าสัดส่วนที่เกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 5\%$ ของค่าสัดส่วนสูงสุด ได้จำนวน 316 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของครู โดยนำแบบสอบถามการวิจัยที่ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความ

เหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความชัดเจนของคำถาม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเพื่อที่ต้องการจะวัด (Index of Item-Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่
มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (ณัฐภรณ์
หลาวทอง, 2559: 95) ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของครู มีความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 6 ปัจจัย ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.97 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน มีผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน

องค์กรแห่งความสุข (HPW)	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการมีคุณธรรม	4.78	0.35	มากที่สุด
2. ด้านครอบครัวดี	4.62	0.48	มากที่สุด
3. ด้านน้ำใจงาม	4.55	0.48	มากที่สุด
4. ด้านสังคมดี	4.55	0.53	มากที่สุด
5. ด้านการหาความรู้	4.44	0.36	มาก
6. ด้านการผ่อนคลาย	4.38	0.53	มาก
7. ด้านสุขภาพดี	4.17	0.55	มาก
8. ด้านการใช้เงินเป็น	3.98	0.68	มาก
รวม	4.43	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{x} = 4.78$, $SD = 0.35$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านครอบครัวดี ($\bar{x} =$
4.62, $SD = 0.48$) และด้านการใช้เงินเป็น ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.68$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอน มีผลการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอน

วัฒนธรรมองค์การ (CUL)	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ปัจจัยด้านวิบุรุษ (HER)	4.50	0.47	มาก
2. ปัจจัยด้านความผูกพัน (REL)	4.47	0.55	มาก
3. ปัจจัยด้านพิธีกรรม (RIT)	4.37	0.60	มาก
4. ปัจจัยด้านค่านิยม (VAL)	4.28	0.53	มาก
5. ปัจจัยด้านการควบคุม (CON)	4.24	0.58	มาก
6. ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (DEC)	4.18	0.61	มาก
รวม	4.33	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านวิบุรุษ ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.47$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความผูกพัน ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.55$) และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.61$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู

	REL	HER	RIT	CON	DEC	CUL	HPW
VAL	1.000						
REL	.750**	1.000					
HER	.571**	.720**	1.000				
RIT	.550**	.664**	.644**	1.000			
CON	.669**	.720**	.564**	.717**	1.000		
DEC	.610**	.567**	.466**	.607**	.788**	1.000	
CUL	.804**	.861**	.754**	.847**	.907**	.833**	1.000
HPW	.748**	.646**	.543**	.519**	.619**	.579**	.716**

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในระดับสูง ($r = .716$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

Model	B	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.861	.136		13.732	.000
ปัจจัยด้านค่านิยม	.387	.035	.560	10.957	.000
ปัจจัยด้านการควบคุม	.112	.033	.174	3.433	.001
ปัจจัยด้านวิบุรุษ	.099	.036	.125	2.727	.007
$R = .771, R^2 = .595, \text{Adj } R^2 = .591, \text{S.E.est} = .236, F = 152.619, p = .000$					

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 59.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนทั่วไป

$$\hat{Y} = 1.861 + .387(\text{VAL}) + .112(\text{CON}) + .099(\text{HER})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .560(\text{VAL}) + .174(\text{CON}) + .125(\text{HER})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน

โดยผลการวิจัย พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีคุณธรรม รองลงมาด้านครอบครัวดี และด้านการใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้รับการส่งเสริมในด้านการมีคุณธรรม ทำให้ครูมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน เป็นคนมีคุณธรรม มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร กล้าแข็ง (2559) ที่อธิบายว่า การที่มนุษย์จะมีความสุขในชีวิตได้ สิ่งสำคัญ คือ การเริ่มจากความสุขภายในตนเองก่อน หากคนเรามีความพึงพอใจภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีมโนธรรม เกิดความสงบภายในก็สามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย และสอดคล้องกับ ไชยยศ เหมะรัชตะ (2560) ได้อธิบายว่า คุณธรรม จริยธรรมของครูอาจารย์เราต้องสำรวจตัวของเราก่อนว่า เรามีเมตตาหรือไม่ แต่ความเมตตาต้องอยู่ในขอบเขตของความดี ความรัก ความเมตตาเราวัดได้จากจากความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน

โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านวิบุรุษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความผูกพัน และปัจจัยด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความเคารพ ยกย่องชมเชยในตัวบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมขององค์การ และพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ มีการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จสอดคล้องกับ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) กล่าวว่า การมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความสำคัญต่อคนทำงาน มีนโยบายในการ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงาน มีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็น วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับ กฤษณก ดวงชาต (2557: 172 - 173) ที่กล่าวว่า แต่ละองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนขึ้นมาเป็นการบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์กรนั้น ปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ และสอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559: 134) กล่าวว่า แต่ละองค์กรจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์กรอื่นในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงานรวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน

โดยผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยัง อีกบุคคลรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งแบบแผนต้องเกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556: 18 - 19) ได้อธิบายว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์รวม การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ ลักษมี มีแก้ว (2556: 50) ซึ่งกล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีลักษณะและองค์ประกอบที่มีความหลากหลายแต่ก็มีความคล้ายคลึงในเป้าหมาย ที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กรโดยผ่านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

4. สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน

โดยผลการวิจัย พบว่า สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้แก่ ตัวแปรด้านค่านิยม ด้านการควบคุม และด้านวิบุรุษ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการ

พัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้มีในโรงเรียน โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นพื้นฐานของตนเอง การเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่นในโรงเรียน และสังคม ทราบเป้าหมายต่าง ๆ ที่บุคคลในสังคมแสวงหา ทำให้เชื่อว่าเป็นระบบความเชื่อ เป็นสิ่งที่ชื่นชอบของกลุ่มคนในสังคม และเป็นเป้าหมายที่ตนและสังคมเห็นว่าดี จนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และเป็นแนวในการดำเนินชีวิต เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของบุคคลในสังคม สอดคล้องกับ กฤษณก ดวงชาต (2557: 161) ที่กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ การกระทำและแบบอย่างของพฤติกรรมของบุคคลในสังคม และยังเกี่ยวข้องกับศีลธรรม ความถูกต้อง ความดี ความรู้สึกนิยมชมชอบ เห็นคุณค่า ทศนคติ เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เียด ๆ ของบุคคลต่อ สิ่งต่าง ๆ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า เขามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Cameron and Quinn (1999: 32 - 40) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้าง และกฎระเบียบเป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอน การทำงานที่มีมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน พนักงานทำงานภายใต้การควบคุม และสอดคล้องกับ นิติพนธ์ ภูโตโชติ (2559: 135 - 137) กล่าวว่า วีรบุรุษ (Heroes) คือ บุคคลที่สมาชิกในองค์การให้ความเคารพ ยกย่อง ชมเชยในความสามารถที่โดดเด่นและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมของ องค์การ ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์การอาจได้แก่ผู้ก่อตั้งบริษัทเจ้าของกิจการหัวหน้างานผู้นำองค์การ ผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของครู อยู่ในระดับมาก และด้านการใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับวัฒนธรรมองค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยด้านวีรบุรุษ ควรส่งเสริมครูในเรื่องการบริหารจัดการการเงินของตนเอง และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน รู้จักการกำหนดปัญหา กำหนดเกณฑ์การตัดสินใจ ประเมินและเลือกทางที่ดีที่ตัดสินใจของ ตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นไม่เกิดปัญหาในองค์การและนำพา สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ
2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของครู ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม องค์การเป็นแบบแผนของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ
3. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านค่านิยม ด้านการควบคุม และด้านวีรบุรุษ เป็นตัวแปร พยากรณ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครู ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านค่านิยม ด้าน การควบคุม และด้านวีรบุรุษ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งจะเป็ข้อมูลในการในการพัฒนารูปแบบและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของครูซึ่งจะทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณก ดวงชาทม. (2557). **วัฒนธรรมองค์กร**. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2554). **องค์กรสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม**. **วารสารสุขศึกษา ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**. 34(3) กันยายน – ธันวาคม 2554: 1 – 8. ค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/muhed/article/view/173916/124635>.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทวีพรินท์ (1991).
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). **123 คู่มือการเป็นองค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธรรรัตน์. (2556). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2560). **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับอาจารย์ในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 3(2) มิถุนายน – กันยายน 2560: 1 - 10. ค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112577/87687>
- ณัฐกรณ์ หลาวทอง. (2559). **การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ศิริ กาญจนวาสี และ ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). **วิธีวิทยาการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ทรีปีการพิมพ์และตรายาง.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักษมี มีแก้ว. (2556). **งานสร้างสรรค์ของทีมสร้างสุข**. **สรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 5**, กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happymeter**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สิทธิพร กล้าแข็ง. (2559). **งานสร้างสรรค์ของทีมสร้างสุข. สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 5**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- Cameron, K. S., and Quinn, R. E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture**. Massachusetts: Adisorn-Wesley.
- Duangchaom, K. (2014). **Organizational Culture**. Faculty of Education: Maha Sarakham Rajabhat University. (in Thai)
- Hemarajata, C. (2017). *Ethics, professional ethics For teachers in the Institute Public and private education*. **Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University**, 3(2) June - September 2017: 1 - 10. Retrieved on 2nd February 2019, from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112577/87687>(in Thai)
- Kaewdamkeng, K. (2011). *Health and social responsibility organization*. **Health Education Journal Department of Health Education and Behavioral Science, Faculty of Public Health Mahidol University**. 34(3) September – December 2011: 1 – 8. Retrieved on 25th February 2019, from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/muhed/article/view/173916/124635>. (in Thai)
- Kaewphichit, J. et al. (2013). **123 to become a happy organization**. Bangkok: Enterprise Center Happy Workplace Center Office of Health Promotion Fund. (in Thai)
- Kanjanawasi, T. and Kanchanawati, S. (2016). **Research methodology**. Bangkok: Tree B Printing and Rubber Stamp Company Limited. (in Thai)
- Kittisuksathit, S. et al. (2013). **A Guide to Measuring Happymeter Self**. Bangkok: Plain printing house, Press. (in Thai)
- Klakeng, S. (2016). **Creative work of the team creating happiness. The content of the organization of happiness, book 5**. Bangkok: Office of Health Promotion Foundation (SSO). (in Thai)
- Laothong, L. (2016). **The creation of educational research tools**. Bangkok: Chulalongkorn University Publishing House. (in Thai)

- Meekaew, L. (2013). **The creative work of the team creates happiness. The content of the organization of happiness, book 5.** Bangkok: Office of Health Promotion Foundation (SSO). (in Thai)
- Mongkhonvanich, C. (2012). **Organization and educational personnel.** Bangkok: Thawee Print (1991). (in Thai)
- Phutachoti, N. (2016). **Organizational Behavior 3 edition.** Bangkok: Printing Factory Chulalongkorn University. (in Thai)
- Thai Health Promotion Foundation. (2009). **Let's create an organization of happiness.** Bangkok: Office of the Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Wasanthararat, C. (2013). **Let's create a happy organization.** Bangkok: Health Promotion Foundation. (in Thai)