

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
Organizational Culture Affecting the Formation of Happy Organizations
in Schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province

ภูวเดช ไชยศรี

Phuwadech Chaisri

จรัส อติวิทยารณ

Jaras Atiwittayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Phuwadech.cha032@hu.ac.th



Received: 5 May 2025; Revised: 20 June 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าถดถอย พหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความเอื้ออาทร สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยสามารถพยากรณ์ความน่าเชื่อถือได้ร้อยละ 97.50 ($R^2 = 0.975$)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งความสุข, โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of organizational culture of schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, 2) the level of happiness at work of teachers in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, and 3) the organizational culture affecting the formation of happy organizations in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province. 170 people were used as a sample for the research. The research instrument used for data collection was a questionnaire about the organizational culture of schools, with a reliability of 0.976, and about the formation of happy organizations, with a reliability of 0.970. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and content analysis.

The research results revealed that: 1) The organizational culture of schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province was at a high level overall, 2) the happiness at work of teachers in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province was at a high level overall, and 3) the organizational culture factors affected the formation of a happy organization in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, statistically significant at the 0.01 level. When analyzed by individual aspect, it was found that empowerment, decision-making, quality, recognition, and kindness could collectively predict the formation of a happy organization in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, with predictive reliability of 97.50% ($R^2 = 0.975$)

Keywords : Organizational culture, Happy organization, Schools under Songkhla City Municipality

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าสำคัญต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ การพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ล้วนมีรากฐานจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติ (เกษมา เตชะฤทธิ์, 2566)

องค์กรคือการรวมตัวของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน ปัจจุบันองค์กรแบ่งออกเป็นทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยการบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ มนุษย์ เพราะบุคลากรที่มีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาอย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นองค์กรทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม

ของนักเรียน การบริหารจัดการภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล, 2565)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับ “คนทำงานในองค์กร” ซึ่งเป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียด ลดความขัดแย้ง และเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเน้นการจัดการคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้นำหลัก “ความสุข 8 ประการ (Happy 8)” มาเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาคำรู้ ทางสงบ ปลอดภัย และครอบครัวดี ซึ่งช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวก การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและความสุขที่ยั่งยืนในชีวิตการทำงาน (ขวัญเมือง บวรวัศกุล, 2567) หน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น เนื่องจากช่วยลดอัตราการลาออก การลาหรือขาดงานจากการเจ็บป่วย และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะในบริบทไทย 4.0 ที่ต้องอาศัยการทำงานแบบบูรณาการ แนวคิดดังกล่าวจึงถูกนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากร อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา (อรพรรณ ชันแก้ว, 2560) ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมและแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนองตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับจิตใจและสังคม การเติมเต็มความต้องการดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการทำงานและนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (นภาพร หงส์ทอง, 2564)

เทศบาลนครสงขลา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 5 แห่ง จากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ร่วมกับ Demand Analysis และการพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง พบว่า จุดอ่อนด้านการบริหารจัดการคือ บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการบริหารจัดการ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรบางประการมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น เทศบาลนครสงขลาจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว จะก่อให้เกิดความพร้อมต่อการทุ่มเทกำลังและความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสร้างองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว รวมทั้งการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน อันเป็นแรงผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และจำแนกไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
- 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
- 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามโรงเรียนที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 10 ด้าน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งประเภทของความสุขในการทำงานเป็น 8 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตอนขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบ Google form โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์ หากพบว่ายังไม่ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง 3. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยึดหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคน ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล หลักการให้ประโยชน์ และหลักความยุติธรรม (Justice) ซึ่งผู้วิจัยมีเกณฑ์คัดเข้าและออกชัดเจน ไม่มีอคติ มีการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเท่าเทียมกันโดยวิธีการสุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยการคำนวณค่าทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ ตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 กล่าวคือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.50 – 2.50 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Enter Regression Analysis) ด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.918$, S.D. = 0.447) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.066$, S.D. = 0.515) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.044$, S.D. = 0.612) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 3.799$, S.D. = 0.693)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.809$, S.D. = 0.760) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านน้ำใจงาม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.914$, S.D. = 0.755) รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.896$, S.D. = 0.767) และน้อยที่สุดคือ ด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 3.696$, S.D. = 0.849)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.50 ซึ่งจากผลการทดสอบ พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.859 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 จึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ค่า Tolerance ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 และไม่ต่ำกว่า 0.1 ทุกตัว ซึ่งจากผลการทดสอบ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 และไม่ต่ำกว่า 0.1 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์นั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ

ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ควรมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งจากผลการทดสอบ พบว่าค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผ่านเกณฑ์ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้วยค่าน้ำหนัก .825

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

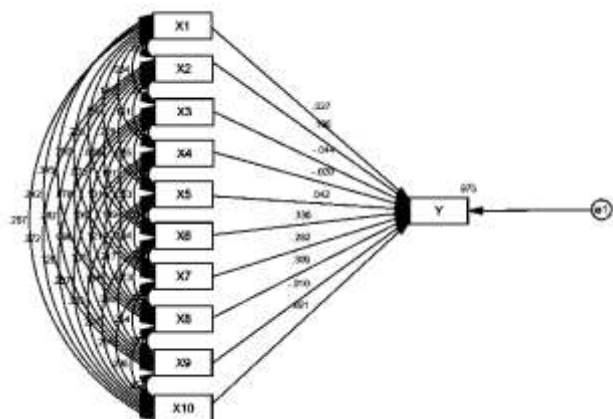
วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std.error	Beta		
(Constant)	.234	.106		2.200*	.029
ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา X ₁	.035	.018	.027	1.911	.058
ด้านการมอบอำนาจ X ₂	.110	.033	.100	3.318***	.001
ด้านการตัดสินใจ X ₃	.065	.032	-.044	2.015*	.046
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา X ₄	-.025	.032	-.020	-.775	.440
ด้านความไว้วางใจ X ₅	.052	.027	.042	1.929	.055
ด้านความมีคุณภาพ X ₆	.328	.041	.336	7.935***	.000
ด้านการยอมรับ X ₇	.256	.044	.282	5.754***	.000
ด้านความเอื้ออาทร X ₈	.283	.038	.309	7.472***	.000
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต X ₉	-.012	.033	-.010	-.364	.716
ด้านความหลากหลายของบุคลากร X ₁₀	-.022	.031	-.021	-.726	.469
R = 0.988	R² = 0.975		Sig = 0.000***		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (R = 0.988) และสามารถพยากรณ์ได้ที่มีความน่าเชื่อถือร้อยละ 97.50 (R² = 0.975) ส่วนอีกร้อยละ 2.50 คือปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.234 + 0.035X_1 + 0.110X_2 + 0.065X_3 - 0.025X_4 + 0.052X_5 + 0.328X_6 + 0.256X_7 + 0.283X_8 - 0.012X_9 - 0.022X_{10}$$

$$\hat{Z} = 0.027X_1 + 0.100X_2 + 0.044X_3 - 0.020X_4 + 0.042X_5 + 0.336X_6 + 0.282X_7 + 0.309X_8 - 0.010X_9 - 0.021X_{10}$$



ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .027, วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมอบอำนาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .100, วัฒนธรรมองค์กร ด้านการตัดสินใจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.044, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.020, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .042, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความความมีคุณภาพส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .336, วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .282, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเอื้ออาทรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .309, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.010, วัฒนธรรมองค์กร และด้านความหลากหลายของบุคลากรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.021

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการมีส่วนร่วมของบุคลากร และได้รับอิทธิพลจากค่านิยมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ลำสัน (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.853

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร

สงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สวัสดิการที่มั่นคง ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมค่านิยมที่ดีในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนทั่วไป = $1.861 + .387(\text{VAL}) + .112(\text{CON}) + .099(\text{HER})$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน = $.560(\text{VAL}) + .174(\text{CON}) + .125(\text{HER})$ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันไปทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยความสุขของครูและบุคลากรไม่ได้เกิดจากสวัสดิการหรือกิจกรรมเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน

ผู้นำโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมแห่งความสุข ผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เอื้ออาทร และเป็นธรรม ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

ดังนั้น โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบอบอุ่น เป็นมิตร และสอดคล้องกับบริบทชุมชนท้องถิ่น จะเอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุข และส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

สรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และน้อยที่สุดคือ ด้านการมอบอำนาจ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีน้ำใจงาม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านร่างกาย และน้อยที่สุดคือ ด้านการหาความรู้ ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($R = 0.988$) และสามารถพยากรณ์ได้ถึงความน่าเชื่อถือร้อยละ 97.50 ($R^2 = 0.975$) ส่วนอีกร้อยละ 2.50 คือปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน รวมถึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนำเสนอแนะตนเองผ่านการอบรม สัมมนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น รวมถึงควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร เช่น วัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมความร่วมมือ หรือวัฒนธรรมความเป็นผู้นำ เพื่อระบุแนวทางพัฒนาแต่ละด้านอย่างชัดเจน

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารของโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งกับโรงเรียนที่มีปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงที่เหมาะสม

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมองของบุคลากรในโรงเรียนได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกษมา เตชะฤทธิ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก EEC. วารสารศิลปการจัดการ. 7(3). 1089-1107.

- ขวัญเมือง บวรอัครกุล. (2565). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace). สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดนครปฐม Technical Promotion and Support Office 3 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 5(3) : 218-231.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2565). ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.thaiprint.org/2020/12/vol128/knowledge128-03/>.
- นภาพร หงส์ทอง. (2564). พุทธวิธีการจัดการความต้องการของมนุษย์. วารสารบัณฑิตแสงโคกคำ. 7(3). 514-531.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. งานวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ ชันแก้ว. (2560). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.