

ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
FACTORS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING HAPPINESS
AT WORK UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE KAMPHANG PHET



¹อิงฟ้า ศรีโยธา และ ²ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ
¹Ingfa Sriyotha and ²Thaweesak Sawangmek

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย
Naresuan University, Thailand.

¹ingfa.21@gmail.com

Received: June 23, 2024; **Revised:** July 28, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร 4) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) ตารางผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) 2) 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

¹ นักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² อาจารย์ ผศ.ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

มัธยมศึกษาอำเภอง่วงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.46) 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอง่วงเพชรซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.59-0.81 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับสูงและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอง่วงเพชร(Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71-0.81 โดยมี ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 6 ปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอง่วงเพชร เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์ จากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ (X_6) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2) ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X_3) ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ (X_5) ส่วนปัจจัยด้านความสนิทสนม (X_4) ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .809 แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอง่วงเพชร ได้ร้อยละ 80.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational climate as perceived by teachers in schools under the jurisdiction of the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office, 2) to study the level of job satisfaction as perceived by these teachers, 3) to examine the relationship between organizational climate and job satisfaction among these teachers, and 4) to identify predictors and develop a predictive model for the organizational climate and job satisfaction of teachers in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office. The research findings were as follows: 1) The overall level of organizational climate factors affecting teachers' job satisfaction in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office was high (mean = 4.30, S.D. = 0.46). 2) The

overall level of job satisfaction of teachers in these schools was also high (mean = 4.34, S.D. = 0.46). 3) The correlation coefficient between organizational climate factors affecting teachers' job satisfaction was positively significant at the 0.01 level, with correlation values ranging from 0.59 to 0.81, indicating low to high levels of relationship. Considering the correlation coefficients between organizational climate factors affecting teachers' job satisfaction (Y_{tot}), a positively significant correlation at the 0.01 level was found, with values ranging from 0.71 to 0.81, indicating a relatively high level of relationship. Six organizational climate factors significantly influenced job satisfaction: organizational policy, organizational structure, leadership, support, rewards and punishment, while intimacy could not predict job satisfaction. The predictive efficiency (R^2) was 0.809, indicating that these five organizational climate factors could jointly predict 80.90% of the job satisfaction of teachers in schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Organizational Climate, Happiness at work

บทนำ

ปัจจุบันอาชีพครูกำลังขาดแคลน ส่วนหนึ่งมาจากการสอบคัดเลือกที่มีความยากขึ้น ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนที่สำคัญคือ จากข้อมูลกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ข้อมูล ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2566 มีครูลาออกจากราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 67 ท่าน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครู (สัทธิพร เชาวน์ชัย, 2563) ครูมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานสูง เนื่องจากภาระงานที่หนัก และความรับผิดชอบในส่วนงานเอกสารหรืองานพิเศษที่เพิ่มเติมจากงานการสอน ทำให้ครูเกิดความเครียด ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้อย่างเต็มกำลัง และส่งผลให้ครูในระบบราชการลาออกมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน วาร์ (Warr, 2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่สนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือประสบการณ์ของบุคคลประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในการทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกโดยปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ 2) ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเข้าใจสูง 3) ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และการเข้าใจต่ำ นอกจากนี้ วาร์ (Warr, 2007) ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นบุคลากรขององค์การ เช่น ความเป็นมิตร การ

ช่วยเหลือกันในการทำงานในองค์กร และพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกในองค์กรในงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ ทอลเบน (Tal Ben, 2011) กล่าวว่า ความสุขกับความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันในเชิงเอื้อประโยชน์ต่อกัน คือ เมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะช่วยให้เรามีความสุข เมื่อบุคคลมีความสุขจะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในองค์กร นอกจากนั้นแล้ว พรณิภา สืบสุข (2548) ได้กล่าวถึงบรรยากาศการทำงานแบบ ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่แออัด ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร โดยปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมกำกับของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกได้และรับรู้ได้ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ บรรยากาศองค์กร

ทวินและสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรจะอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรในด้านความคาดหวังการจูงใจและบทบาทของสมาชิกแต่ละคนการรับรู้บรรยากาศองค์กรแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศแต่ละองค์กรได้ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศ 8 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์กร (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน 4) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน 5) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนการลงโทษ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน 7) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Identity and Group Loyalty) องค์กรประกอบด้านนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 8) การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กำแพงเพชร และในบริษัทเอกชนเท่านั้น ยังไม่มีการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
4. เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,529 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โดยการสุ่มแบบเจาะจง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูข้าราชการครูในแต่ละขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความช่วยเหลือ 4) ความสนิทสนม 5) การให้รางวัลและการลงโทษ 6) นโยบายองค์การ จำนวน 30 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร คือ 1) อารมณ์ทางบวก 2) การติดต่อความสัมพันธ์ 3) ความรักในการทำงาน 4) ความสำเร็จ 5) การที่เป็นยอมรับ 6) ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 26 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 คะแนน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เนื่องจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์หลายตัวแปรกับตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามี ตัวพยากรณ์ใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การตามความรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	4.32	0.50	มาก	1
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.23	0.56	มาก	5
3. ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ	4.27	0.53	มาก	4
4. ปัจจัยด้านความสนิทสนม	4.29	0.54	มาก	3
5. ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.29	0.54	มาก	3
6. ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ	4.32	0.51	มาก	2
รวม	4.30	0.46	มาก	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.56)

2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ความสุขในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก	4.31	0.52	มาก	5
2. ปัจจัยด้านติดต่อความสัมพันธ์	4.37	0.50	มาก	1
3. ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน	4.27	0.54	มาก	6
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จ	4.37	0.56	มาก	3
5. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.35	0.55	มาก	4
6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.37	0.55	มาก	2
รวม	4.34	0.46	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ สุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54)

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	(X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	(X_2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	(X_3) ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ	(X_4) ปัจจัยด้านความสนิทสนม	ปัจจัยด้านการให้การรางวัลและการ ลงโทษ (X_5)	(X_6) ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ	(Y_{tot}) ความสุขในการทำงานของครู
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	1.00						
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2)	0.63**	1.00					
ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X_3)	0.64**	0.66**	1.00				
ปัจจัยด้านความสนิทสนม (X_4)	0.70**	0.67**	0.67**	1.00			
ปัจจัยด้านการให้การรางวัลและการ ลงโทษ (X_5)	0.70**	0.67**	0.67**	1.00**	1.00		
ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ (X_6)	0.59**	0.65**	0.69**	0.67**	0.67**	1.00	
ความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot})	0.74**	0.79**	0.71**	0.81**	0.81**	0.73**	1.00

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.59-0.81 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับสูงและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัย บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร(Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71- 0.81 โดยมี ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สามารถรับรู้บรรยากาศของการขัดแย้งในองค์กรได้และเห็นว่าปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ปัญหาโดยเร็วที่สุด เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979) กล่าวถึง บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) ซึ่งเรียกว่า บรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของการทำงานและทัศนคติของบุคคลในองค์กรนั้นๆ และ สอดคล้องกับ Halpin (1963 อ้างอิงใน พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลา, 2541, น. 9) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ พบว่าองค์ประกอบที่ของบรรยากาศที่สำคัญคือ ความสนิทสนม ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความไม่ร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

2. ผลการศึกษาระดับระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร เห็นว่าความสุขในการทำงานนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของทอลเบน (Tal Ben, 2011) ที่กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ในการดำรงชีวิต การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงหัวใจ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลของ ธนุ ขาติธนานนท์ และคณะ, 2544 เรื่องการไม่มีความสุขในการทำงานต่อองค์การ ได้แก่ 1) พนักงานลาภกิจ ลาป่วย มาสาย หรือขาดงานเป็นประจำจากการที่พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรค อัน

เนื่องมาจากความเครียดในการทำงานการอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้คล่องเหมือนคนเก่า 2) พนักงานลาออก ทำให้หน่วยงานต้องจ้างคนใหม่ ต้องเสียเวลาและเสียทรัพยากร 3) หน่วยงานได้ผลผลิตต่ำ ผลงานไม่ดี ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หน่วยงานเสียค่าจ้างไม่คุ้มกับผลงานที่ได้ ทั้งยังส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับบริการที่ดี 4) พนักงานทำงานผิดพลาด หรือเกิดอุบัติเหตุ จากการไม่ตั้งใจทำงาน ไม่มีสมาธิในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการมีความสุขมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่างมากมายต่อองค์กร ดังคำที่กล่าวไว้ว่า "...งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุขทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน..." (พระปัญญานันท, 2554) เราต้องมีความสุขเมื่อเราทำงานด้วย จึงจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กรโดยสามารถสรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานได้ดังนี้ ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลสนุกกับงาน รู้สึกอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบ รักในการทำงานลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดี กล่าวคือ มี ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ปัจจัยด้านความสนทนสนม ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านนโยบายองค์การเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ องค์การ และทำให้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน ธารินทร์ ระศร (2560, น.6) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า องค์ประกอบของความสุขมี 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรื่นรมย์ หมายถึง ความสำราญ ความสบายกายสบายใจ ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ความสนุกสนาน ความเบิกบาน ความดีใจ ร่าเริง สดใส พอใจ ปลื้มใจ การได้ทำอะไรที่รู้สึกไม่เบื่อและกระตุ้นเราอยู่ตลอด เกิดความรู้สึก เคลิบเคลิ้มหรือคล้อยตาม ด้านอารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของพนมพร บำรุงบุญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความสุขกับการทำงานในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.27 ; SD = .69) ด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.23 ; SD = .48) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\bar{X}$ = 3.9 ; SD = .57) และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{X}$ = 3.90 ; SD = .53) ได้เป็นอย่างดี และสุธีรา สี่มา (2562) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี ซึ่งส่งผลต่อ ปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยในด้านภาวะผู้นำปัจจัยในด้านบรรยากาศองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรเรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์ จากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความช่วยเหลือ ปัจจัยด้านการการให้รางวัลและการลงโทษ ส่วนปัจจัยด้านความสนับสนุน ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ก่องนิษฐ์ คำมะลาและวัลนิกา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครู THE HAPPINESS AT WORK OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS. *Journal of Buddhist Education and Research*, 5(2), 65-81.
- ธารินทร์ ธรสร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ The Happiness of Personnel in the Performance of Government. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ*, 6, 590-599.
- พิรงรอง โชติธนสกุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกริพร เชาว์นชัย. (2565). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ(2559). องค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกริพร เชาว์นชัยและฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2566). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 25(1), 295-303.
- ณัฐชนน คองอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 25-37.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.