

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE ORGANIZATION OF HAPPY TEACHER UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

พรชิตา เนตรบรรจง^{1*} และสุภาวดี ลาภเจริญ²
Phonchita Natbanchong^{1*} and Supawadee Lapcharoen²

Received : 15 November 2024

Revised : 15 February 2025

Accepted : 17 March 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ระดับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของโคเฮน และมอร์ริสัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 370 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ / วัฒนธรรมองค์การ / องค์กรแห่งความสุขของครู

¹โรงเรียนอิสลามลำไทร

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Islamlamsai School

²Education Administration Faculty Ramkhamhaeng University

* Corresponding Author's E-mail: chitaaa.16@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to study of 1) The organizational culture under Bangkok Metropolitan Administration. 2) The organization of happy teacher under Bangkok Metropolitan Administration. and 3) The relationship between organizational culture and The organization of happy teaches under Bangkok Metropolitan Administration. The sample group used in this research were teachers from schools under Bangkok Metropolitan Administration, was used based on the tables with a total of 370 people. The multi-stage sampling method is used. The instrument was a questionnaire querying organizational culture and The organization of happy teaches under Bangkok Metropolitan Administration. The instrument used to collect the data was 5-rating scale questionnaire. Index of Item objective congruence was between 0.80 - 1.00 and the reliability was 0.979 The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows 1) The level of organizational culture under Bangkok Metropolitan Administration as a whole and each aspect was at a high level. 2) The level of organization of happy teaches under Bangkok Metropolitan Administration as a whole and each aspect was at a high level. and 3) The relationship between organizational culture and The organization of happy teaches under Bangkok Metropolitan Administration as a whole and each aspect was positive relationship at high level. Overall were not significant difference at the 0.01 level.

Keywords: Relationship / Organizational culture / Teacher happiness organization

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่ง นอกเหนือจากกฎ ระเบียบ และแบบแผนขององค์การแล้วยังเป็นเครื่องมือที่คอยหล่อหลอมให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การหากบุคลากรรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน ก็จะต้องการที่จะอยู่กับองค์การในระยะยาว ตลอดจนมีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม และรักษารายาบรรณตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาองค์การให้เกิดคุณภาพต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่ง มีการเชื่อมโยงกับเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ ของบุคลากรภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมา หากมีการวางแผน มีเป้าประสงค์ และระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำพาองค์การสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (รัฐพล สุขประเสริฐ, 2565)

ความสุขเป็นพลังงานด้านบวกรูปแบบหนึ่งที่ยกระดับเพิ่มความสุขในชีวิต ความสงบ และความพึงพอใจในชีวิต ในเรื่องของการทำงานก็เช่นเดียวกันหากคนที่มีมีความสุขในการทำงานก็จะ

อยากมาทำงานทุกวัน และการตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งให้ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขให้เกิดในองค์กรโดยทั่วไป ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร บุคลากรมีความรัก และสามัคคีกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ อยู่เสมอ มีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานภายในองค์กรที่มีความสุข และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563) วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเข้าใจ สมมติฐานค่านิยม และมีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกันของบุคลากร ในองค์กรที่ยึดถือเป็นหลักการเดียวกัน โดยพื้นฐานแล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้ทุกคนเห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น ๆ (อารยา ศรีสุข, 2564) และเป็นความคิด ความเชื่อ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน หมายรวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดร่วมกันยึดถือปฏิบัติ บุคลากรที่ต้องการความสุข และความเจริญก้าวหน้าจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เพราะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรทำได้ยากกว่าการเปลี่ยนแปลงการบริหารในด้านอื่น (สมคิด บางโม, 2562)

จากความเป็นมา และความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะครูคนหนึ่งของสังกัด กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรอันที่จะส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานของครู ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุขของครูให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน และมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความสุข และพร้อมที่จะทำงานกับองค์กร จนนำไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครู

สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

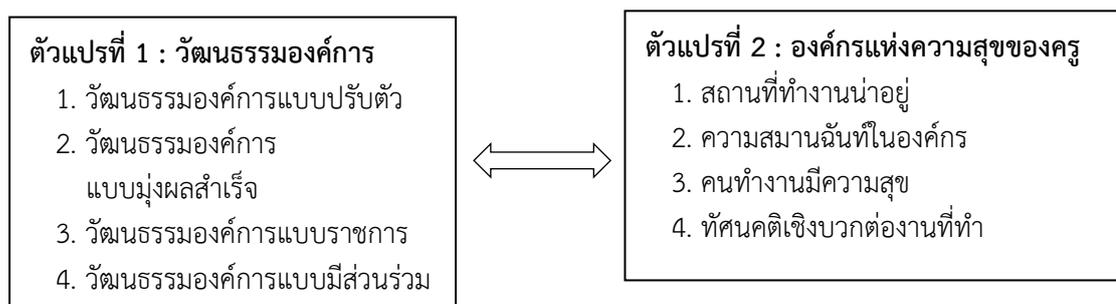
ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 437 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 13,597 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการเปิดตารางของโคเฮน และมอร์ริสัน (Cohen & Morrison, 2011: 147) ได้จำนวนกลุ่ม 370 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สักระยะห้องค์ประกอบ นำไปเป็นกรอบพื้นฐานในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานน่าอยู่ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ด้านคนทำงาน

มีความสุข ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนและรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลจากการศึกษามาร่างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนั้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) โดยกำหนดระดับความสอดคล้อง (ไพศาล วรคำ, 2561: 269) ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) โดยคัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องอีกครั้ง และพิมพ์เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.80 - 1.00 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปมอบให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form ในการสร้าง และรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง วันที่ 19 - 30 สิงหาคม 2567

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 370 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยค่าเฉลี่ย M และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของครูโดยค่าเฉลี่ย M และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การพิจารณา (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป หมายถึง ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณได้จากสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย (M)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมองค์การของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = .391$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ($M = 4.33, SD = .441$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม ($M = 4.29, SD = .467$) ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ($M = 4.29, SD = .478$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ($M = 4.26, SD = .464$) ตามค่าเฉลี่ยที่ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	(n = 370)			
	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. แบบปรับตัว	4.33	.441	มาก	1
2. แบบมุ่งผลสำเร็จ	4.29	.478	มาก	3
3. แบบราชการ	4.26	.464	มาก	4
4. แบบมีส่วนร่วม	4.29	.467	มาก	2
รวม	4.29	.391	มาก	

2. ระดับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33, SD = .396$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ ($M = 4.35, SD = .423$) รองลงมา คือ คนทำงานมีความสุข ($M = 4.33, SD = .480$) สถานที่ทำงานน่าอยู่ ($M = 4.33, SD = .489$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสมานฉันท์ในองค์กร ($M = 4.30, SD = .470$) ตามค่าเฉลี่ยที่ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน

องค์กรแห่งความสุขของครู	(n = 370)			
	M	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานที่ทำงานน่าอยู่	4.33	.489	มาก	3
2. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.30	.470	มาก	4

3. คนทำงานมีความสุข	4.33	.480	มาก	2
4. ทักษะคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	4.35	.423	มาก	1
รวม	4.33	.396	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์การ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของครู (Y_{tot}) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .731^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์การ	องค์กรแห่งความสุขของครู				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.570 ^{**}	.511 ^{**}	.466 ^{**}	.406 ^{**}	.574 ^{**}
X_2	.425 ^{**}	.512 ^{**}	.442 ^{**}	.419 ^{**}	.529 ^{**}
X_3	.495 ^{**}	.585 ^{**}	.506 ^{**}	.491 ^{**}	.611 ^{**}
X_4	.601 ^{**}	.647 ^{**}	.596 ^{**}	.566 ^{**}	.707 ^{**}
X_{tot}	.631 ^{**}	.679 ^{**}	.608 ^{**}	.570 ^{**}	.731 ^{**}

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของความเชื่อ ค่านิยม ที่บุคลากรในองค์การยึดถือร่วมกัน เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรทุกคนมีความรัก ความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การ และยังส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดสู่ความยั่งยืนขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาส จิตบำรุง (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม ซึ่งการมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกองค์การควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น ทั้งในส่วนขององค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ด้านการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพิชญ์ อินแดง (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรที่พยายามปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และเพื่อรับรองความสมบูรณ์ของกระบวนการภายใน เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำไปใช้กำหนดทิศทางขององค์การได้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวต่อแรงกดดันภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติยา วงศ์เบ็ญจัจ (2564) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของแต่ละ

องค์การจะมีรูปแบบกิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้ง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองในด้านการบริหารวัฒนธรรมขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา ศรีสุข (2564) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธา ขำดี (2564) ศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในทุกองค์ประกอบ อาจเป็นเพราะเมื่อครูทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ สถานที่ทำงานน่าอยู่ และมีความสมานฉันท์ในองค์กร จะมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภพร เพชรเรียง (2562) กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า คนทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักขององค์กร ชุมชน และสังคมมีการส่งเสริม และพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยความเชื่อว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ รัฐารณ ชัยมงคล (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ โดยมุ่งหวังให้เกิดความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ การมุ่งให้คนทำงานมีความสุข มุ่งสร้างที่ทำงานให้น่าอยู่ และมุ่งสร้างชุมชนสมานฉันท์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และบริบทขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรได้รับการดูแล มีความเครียดน้อยลง ลดการขาดงาน การลาป่วย การลาออก มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องาน และองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพร เพชรเรียง (2562) ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรมีเจตคติหรือมีความรู้สึกนึกคิดต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานที่ทำงาน หรือต่อภารกิจ ซึ่งเกิดจากความรัก ความถนัด ความท้าทาย และการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ รวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน บุคลากรขององค์กรมีความสุขกาย และสุขภาพจิตที่ดี ตลอดจนมีความรู้สึกที่ผ่อนคลายในเวลาทำงาน สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี หมั่นศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผู้ที่บริหารจัดการเงินได้ดี ไม่มีหนี้สิน มีความมั่นคงในชีวิต และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ภายในองค์กรมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และยังให้ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นงานที่มีความมั่นคง อีกทั้งยังมีอาคารสถานที่ที่มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความร่มรื่น รวมไปถึงบุคลากรในองค์กร มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น กล่าวคำชื่นชม ยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมเป็นอัตลักษณ์องค์กร บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหาร และบุคลากรมีการดำเนินงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด และปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
2. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และยังให้ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นงานที่มีความมั่นคง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของครู
2. ควรศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครู

เอกสารอ้างอิง

- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ.
- วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 8(1): 315 - 331.
- กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาส จิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำ สำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง.
- สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ฐิราภรณ์ ชัยมงคล. (2564). การพัฒนาแผนงานเชิงนโยบายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 4.0 ตามต้นแบบคุณลักษณะองค์กร แห่งความสุขภาคธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(1): 91 - 103.
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 5(3): 218 - 219.

- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย.
วารสารสุทธิปริทัศน์. 36(2): 150 - 169.
- ไพศาล วรคำ. (2561). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- เมธา ขำดี. (2564). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี
แห่งสุวรรณภูมิ. 7(1): 631 - 642.
- รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผล การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอพรหมานนิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร. 2(2): 1 - 16.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุสิทธิ์ เพชรเรียง. (2562). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา.
วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 7(1): 1 - 15.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อารยา ศรีสุข. (2564). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*.
(7th Ed.). New York: Routledge.