



วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9



โดย
นายวัลลภ บุตรเกตุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL CULTURE AND HAPPY WORKPLACE
OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 9



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2019
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

โดย วัลลภ บุตรเกตุ

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

58252348 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ/ความสุขในการทำงานของครู

นาย วัลลภ บุตรเกตุ: วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 52 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 312 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ และความสุขในการทำงานของครู ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ มีชัณมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมีชัณมิเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เรียงลำดับมีชัณมิเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทางสงบ ครอบครัวยุติ ความรู้ นำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี การผ่อนคลาย
3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายตามไปในทิศทางเดียวกัน

58252348 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : ORGANIZATIONAL CULTURE / HAPPY WORKPLACE

MR. WANLOP BUTKET : ORGANIZATIONAL CULTURE AND HAPPY WORKPLACE OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAMRERNG ONSAMPANT, Ph.D.

This research is a descriptive research. The research purposes were to determine 1) the organizational culture under the Secondary Educational Service Area Office 9 2) The happy workplace of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 9 3) the relationship between the organizational culture and the happy workplace of teacher's in school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The samples were 52 schools under the secondary educational service area office 9. The respondents in each school were a director, a deputy director or assistant to the school director and 3 teachers with the total of 312. The research instrument was a questionnaire concerning the organizational culture based on the concept of Patterson, Purkey and Parker and the happy workplace of teachers based on Thai Health Promotion Foundation. The statistical were used to analyze data included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of this research were as follows :

1. The organizational culture under the Secondary Educational Service Area Office 9, collectively and individually, was found at a high level; ranking from the highest mean to the lowest mean : Acceptance, Generosity, Honesty, Workforce Diversity, Organization Goals, Devolution, Organization Unity, Trust, Quality, and Decision making.

2. The happy workplace of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office collectively and individually, was found at a high level; ranking from the highest mean to the lowest mean : Happy soul , Happy Family, Happy brain , Happy heart , Happy money , Happy society, Happy body , and Happy relax .

3. The relationship between organizational culture and the happy workplace of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 9 was found at .01 level of a statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาจาก ผศ. ดร. สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ. ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ. ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา และ ผศ. ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ. ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ นายนพดล เด่นดวง นายสุวรรณ คำวงษ์ นางศิริพร สุริยะฉาย และรศ.ดร. โกสุม สายใจ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวบุตรเกตุ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 35/1 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี



วัลลภ บุตรเกตุ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture).....	13
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	14
หน้าที่ของวัฒนธรรม.....	16
ลักษณะของวัฒนธรรม.....	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	19

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)	24
ความหมายของความสุขในการทำงาน	25
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	26
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	30
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
งานวิจัยในประเทศ	39
งานวิจัยต่างประเทศ	46
สรุป	49
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	51
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	51
ระเบียบวิธีวิจัย	52
แผนแบบการวิจัย	52
ประชากร	53
ผู้ให้ข้อมูล	53
ตัวแปรที่ศึกษา	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	59
สรุป	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9	64
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....	75
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย.....	86
การอภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	95
รายการอ้างอิง	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	104
ภาคผนวก ข ผลการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา.....	107
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ.....	116
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	119
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	126
และรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง.....	126
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	131
ประวัติผู้เขียน.....	141

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามจังหวัด	54
ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	65
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเป้าหมายขององค์กร(X_1).....	66
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการมอบอำนาจ (X_2).....	67
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการตัดสินใจ(X_3).....	68
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(X_4).....	69
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความไว้วางใจ(X_5).....	70
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความมีคุณภาพ (X_6).....	71
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการยอมรับ (X_7).....	72
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเอื้ออาทร (X_8).....	72
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9).....	73

ตารางที่ 13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความหลากหลายของบุคลากร(X_{10})	74
ตารางที่ 14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	75
ตารางที่ 15	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสุขภาพดี (Y_1).....	76
ตารางที่ 16	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านน้ำใจงาม (Y_2)	77
ตารางที่ 17	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสังคมดี (Y_3)	78
ตารางที่ 18	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการผ่อนคลาย (Y_4).....	79
ตารางที่ 19	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านหาความรู้ (Y_5)	80
ตารางที่ 20	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านมีคุณธรรม (Y_6)	81
ตารางที่ 21	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านใช้เงินเป็น (Y_7).....	82
ตารางที่ 22	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านครอบครัวดี (Y_8).....	83
ตารางที่ 23	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ(X_{tot}) กับความสุขในการทำงาน ครูในโรงเรียน(Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	84

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย.....	11



บทที่ 1

บทนำ

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทานแก่ทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ ตำรวจ และอาสาสมัครพลเรือนในพิธีตรวจพลสวนสนาม ในงานพระราชพิธี รัชดาภิเษก 8 มิถุนายน 2514 ที่กล่าวว่า “ชาติบ้านเมืองประกอบด้วยนานาสถาบัน อันเปรียบได้กับ อวัยวะทั้งปวง ที่ประกอบกันขึ้นเป็นชีวิตร่างกาย ชีวิตร่างกายดำรงอยู่ได้ เพราะอวัยวะใหญ่น้อย ทำงานเป็นปรกติพร้อมกันอย่างไร ชาติบ้านเมืองก็ดำรงอยู่ได้เพราะสถาบันต่าง ๆ ตั้งมั่นและปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยพร้อมมูลอย่างนั้น” จากพระบรมราโชวาทแสดงให้เห็นว่าการที่ประเทศชาติจะพัฒนาได้ ต้องเกิดจากการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะต้องการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้ ดี จึงจะสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าได้ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการถือเป็นสถาบันหนึ่งที่มีอยู่ใน ประเทศเพื่อกำหนดนโยบายต่างๆ ให้สถานศึกษาต่างๆ เพื่อปฏิบัติไปในทางเดียวกันเพื่อก่อให้เกิดการ พัฒนาต่อคนในชาติ ส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือ หนึ่งที่สามารถใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดภายในประเทศ ดังนั้นการจะพัฒนาประเทศในมีความเจริญรุ่งเรืองเทียบเท่ากับอารยประเทศ จะต้องเริ่มต้นที่การ พัฒนาการศึกษา¹ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการฉบับที่12 เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ทั้งที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการได้นำไปเป็นกรอบและแนว ทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิต ให้บรรลุผล ตามเป้าหมายของแผนฯ โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความ เสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัต ภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Lifelong Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มี

¹ สำนักงานเลขาธิการ . “ กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2575 ”

รายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้า² และการจะนำประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาได้แล้วนั้น จะต้องมีการพัฒนาจากจุดที่เล็กที่สุด แต่มีสำคัญที่สุด นั่นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร เพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวล และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งกระบวนการ สร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนให้เอื้อ ต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่น ทุกคนในองค์กรได้มี ส่วนร่วมเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ย่อมส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ในสังคม” จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่างๆ⁴ จากแผนพัฒนาฉบับดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงได้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ภายใต้โมเดล “สพม.9 : ก้าวพอดี

² สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่12”, เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/bpp/main/download/plan/EducationPlan12.pdf>

³ ก้านทอง บุหระ, "องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์", วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 69-70.

⁴ เรื่องเดียวกัน

สู่ 9 คุณภาพ”⁵ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดคนที่มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม และเมื่อคนในองค์กรมีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งการพัฒนาคนและองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และคนในฐานะกลไกการขับเคลื่อนงานในองค์กรนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มหันมาให้ความสนใจในการบริหารงานควบคู่กับการบริหารคน “แนวคิด Happy Workplace ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน”⁶ โดยการมุ่งเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กรเพื่อให้คนทำงานมีความสุข มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผ่านเครื่องมือที่ช่วยออกแบบรูปแบบกิจกรรม/ โครงการสร้างสุขในองค์กรที่เรียกว่า “Happy 8” หนึ่งในนั้นคือ “ปัจจัยในด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในที่ทำงาน” แสดงให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมองค์กรในลักษณะที่สร้างสรรค์ ซึ่งหากพฤติกรรมดังกล่าวของสมาชิกในองค์กรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การพัฒนา หรือสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนับเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อคนในองค์กรมีความรักและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรแล้ว เมื่อองค์กรเผชิญกับภาวะวิกฤต ประสพปัญหา บุคลากรเหล่านี้ก็จะอยู่เคียงข้างองค์กร มีความเชื่อและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้องค์กรอยู่ได้ จึงเป็นที่มาของการให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้องค์กร เป็นเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรจากภายในซึ่งหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ย่อมสามารถฝ่าฟันอุปสรรคความยากลำบากในภาวะวิกฤตได้ดีกว่าองค์กรอื่นเสมอซึ่งปัจจุบันองค์กรต่างมีการกำหนดค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติตนของบุคลากรในดำเนินงานภายในองค์กรจะสามารถนำไปสู่การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมของคนในองค์กรให้มีธรรมเนียมปฏิบัติแห่งความมีน้ำใจของพนักงาน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รักองค์กร

⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561”, เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จากhttp://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/polycy_spm961.PDF

⁶ จุฑามาศ แก้ววิจิตรและคณะ, 123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข, (นนทบุรี:สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556), 9.

และรักเพื่อนร่วมงาน และเป็นธรรมเนียมที่บุคลากรทุกคนรับรู้ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรดั้งเดิม หรือเกิดเป็นวัฒนธรรมรูปแบบใหม่ได้ อย่างไรก็ตาม และสามารถสร้างให้เกิดธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมหลักองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กรโดยการเชื่อมโยงงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งนับเป็นจุดเชื่อมต่อเข้าสู่นโยบายขององค์กรได้ในที่สุด อันจะทำให้งานสร้างเสริม สุขภาวะองค์กรมีความยั่งยืนและยังประโยชน์ต่อองค์กรต่อไปอีกด้วย เมื่อโรงเรียนนำแนวคิด Happy Workplace มาใช้ภายในโรงเรียนย่อมก่อให้เกิดผลแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วย เช่นกัน เนื่องจากโรงเรียนถือเป็นองค์กรที่การศึกษาที่สำคัญ และผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นผู้ที่จะพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มี คุณภาพ จึงจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรมีคุณภาพ และเข้มแข็งตามไปด้วย โดยการทำให้ วัฒนธรรมองค์กรมีคุณภาพนั้นก็ต้องมีการทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขด้วยเช่นกัน

ปัญหาการวิจัย

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่หน่วยงานควรมีการพัฒนาและยกระดับ ให้ดียิ่งขึ้น เพราะมีคะแนน ต่ำกว่าร้อยละ 85 มีดังนี้ 1. การปฏิบัติหน้าที่ พบว่าบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงาน ไม่ เพียงพอ หรือดำเนินการไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และไม่เท่า เทียมกัน ส่งผลให้คุณภาพขององค์กรด้อยลง 2. การมอบอำนาจ พบว่าบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควรและมีเลือก ปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการทำงาน 3. คุณภาพการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไม่ ตรงไปตรงมา มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ไม่คำนึงคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม เป็นหลัก มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นการไม่

ข้อสัต์ยสุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับความเสียหาย และยังมีคุณภาพการดำเนินงานไม่ดีเท่าที่ควร⁷

นอกจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายตัวชี้วัด ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังพบว่ายังมีอีกหลายตัวชี้วัดควรมีการพัฒนาและยกระดับให้ดียิ่งขึ้น เช่น 1. การใช้งบประมาณ พบว่าการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่ อย่างโปร่งใส ใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างไม่คุ้มค่า ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร และยังมีกรณีเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือพวกพ้อง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ตนเองได้ จึงจะสอดคล้องกับการใช้เงินเป็น จะส่งผลให้หน่วยงานมีความโปร่งใสยิ่งขึ้น พร้อมทั้งใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาได้ตรงจุด เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร 2. การแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการออกนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต ในหน่วยงานยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ควรทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ บุคลากรภายใน การร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 อีกด้วย⁸ นอกจากนี้จากสภาพปัญหาข้างต้นแล้วตามเอกสารรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ได้นำเสนอข้อมูลจำนวนครูที่เข้ารับการพัฒนาโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร โดยมีครูที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการ จำนวน 2,207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.82 และครูที่ไม่ผ่านการพัฒนาตามโครงการ จำนวน 1198 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 แสดงให้เห็นว่าการหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากครู

⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, “แผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563”, เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/planp63.pdf>

⁸ เรื่องเดียวกัน

หลายท่านยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน⁹

จากสภาพปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 , เพื่อทราบความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เป็้องค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบ วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามเพื่อตอบปัญหาดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด
3. วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สัมพันธ์กันหรือไม่

⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, “รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561”, เข้าถึงเมื่อ 14 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/report61.pdf>

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติของการวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีระบบแบบเปิดของลูเนินเบอร์กและออร์นสไตน์ ที่กล่าวถึงองค์การว่า องค์การเป็นระบบหนึ่ง ๆ ที่ประกอบด้วยชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน ชุดขององค์ประกอบดังกล่าวมี 5 ประการดังนี้ 1) ปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformational process) 3) ปัจจัยป้อนออก (Outputs) 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร เมื่อส่วนหนึ่งมีปัญหาส่วนอื่นก็จะหยุดชะงักไปด้วยในขณะเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบยืนยาวอยู่ได้ นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและระบบจะสร้างผลผลิตให้กลับสภาพแวดล้อม¹⁰ สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตัวป้อนในระบบการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ นโยบายการศึกษา บุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์อื่นๆ ซึ่งจะดำเนินการผ่านกระบวนการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงาน และการนิเทศและประเมินผล การมีระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับแบบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนของดราฟ (Daft) ได้กล่าวถึงปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ภายในองค์การหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันได้ แต่วัฒนธรรมที่เป็นแก่นหลักจะเหมือนกัน เพราะอยู่ภายใต้องค์การเดียวกัน วัฒนธรรมแก่นนี้คือสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวและส่งเสริมให้

¹⁰ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (California: Wadworth, 2012), 20-22.

องค์การไปสู่ความสำเร็จ¹¹ แพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสถานศึกษาว่ามีประเด็นต่างๆที่เป็นตัวบ่งชี้ได้ 10 ประการ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของโรงเรียน (School purposes)
- 2) การมอบอำนาจ (Empowerment)
- 3) การตัดสินใจ (Decision making)
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community)
- 5) ความไว้วางใจ (Trust)
- 6) ความมีคุณภาพ (Quality)
- 7) การยอมรับ (Recognition)
- 8) ความเอื้ออาทร (Caring)
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
- และ ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขนั้น จุฑามาศ แก้วพิจิตร ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์¹² และได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งความสุข¹³ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ องค์กรต้องตระหนักว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) องค์กรต้องมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมนรอบข้าง โดยองค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้จากความสุข 8 ประการ¹⁴ ประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้

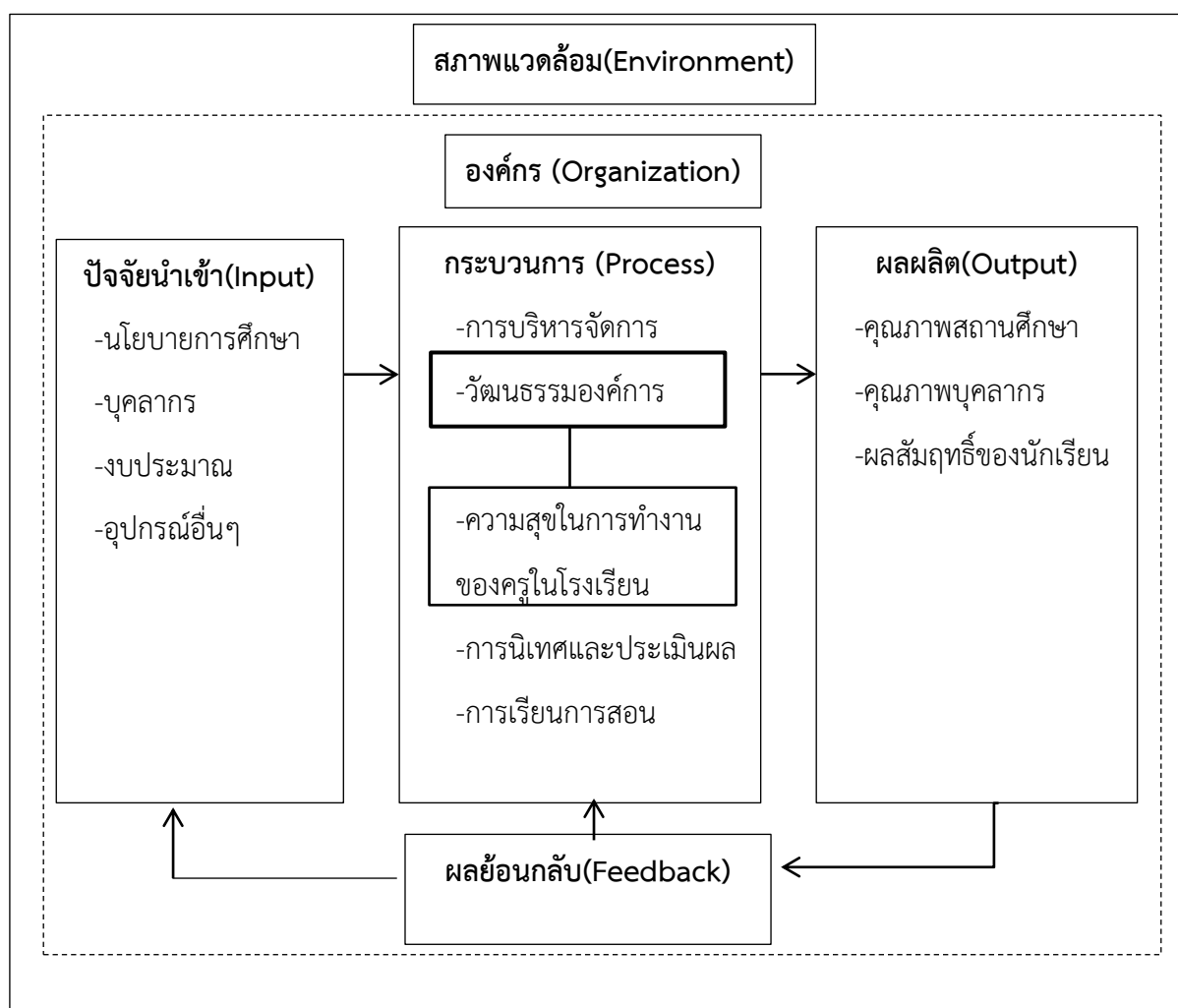
¹¹ Richard L. Daft, **Leadership: Theory and Practice** (Orlando: The Dryden Press, 1999), 194.

¹² จุฑามาศ แก้วพิจิตรและคณะ, **123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**, (เนนทบุรี:สองขาครี เอชเอ็น จำกัด, 2556), 9.

¹³ เรื่องเดียวกัน, 7.

¹⁴ สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)**, เข้าถึง 15 พฤษภาคม 2559, เข้าได้จาก <http://www.happyworkplaceclinic.com>

รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและ ความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัย นำมาเป็นขอบข่ายของทฤษฎีเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2012), 20-22.

: Jerry L.Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District.” In Productive School Systems for a Nonrational World (New York : Magraw-Hill Book Company 1986), 50-51.

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), HR&HAPPY WORKPLACE, (กรุงเทพมหานคร : แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2551), 2-3.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในด้านวัฒนธรรมองค์การของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งมีหัวข้อที่จะใช้ในการศึกษา 10 ประการ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (organization purposes) 2) การมอบอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)¹⁵ ส่วนความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy heart) 3) สังคมดี (Happy society) 4) การผ่อนคลาย (Happy relax) 5) หาความรู้ (Happy brain) 6) ทางสงบ (Happy soul) 7) ใช้เงินเป็น (Happy money) 8) ครอบครัวดี (Happy family)¹⁶ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย สรุปไว้ดังแผนภูมิที่ 2



¹⁵ Jerry L. Patterson, Stewart C. Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District.” Productive School Systems for a Nonrational World (New York : Magraw-Hill Book Company, 1988), 107-109.

¹⁶ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), HR&HAPPY WORKPLACE, (2551), 2-3

วัฒนธรรมองค์การ (X_{tot})	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน (Y_{tot})
1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา(X_1) 2. การมอบอำนาจ (X_2) 3. การตัดสินใจ (X_3) 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (X_4) 5. ความไว้วางใจ (X_5) 6. ความมีคุณภาพ (X_6) 7. การยอมรับ (X_7) 8. ความเอื้ออาทร (X_8) 9. ความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) 10. ความหลากหลายของบุคลากร(X_{10})	1. สุขภาพดี (Happy body Y_1) 2. น้ำใจงาม (Happy heart Y_2) 3. สังคมดี (Happy society Y_3) 4. การผ่อนคลาย (Happy relax Y_4) 5. หาความรู้ (Happy brain Y_5) 6. ทางสงบ (Happy soul Y_6) 7. ใช้เงินเป็น (Happy money Y_7) 8. ครอบครัวดี (Happy family Y_8)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Jerry L.Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, "Guiding Beliefs of Our School District." Productive School Systems for a Nonrational World (New York : Magraw-Hill Book Company, 1986), 50-51

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), HR&HAPPY WORKPLACE, (2551), 2-3.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยให้นิยามความหมายดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์การ ระเบียบแบบแผน ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์การนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบ 10 ประการ 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา(organization purposes) 2) การมอบอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ 1) สุขภาพดี Happy Body 2) น้ำใจงาม Happy Heart 3) สังคมดี Happy Society 4) การผ่อนคลาย Happy Relax 5) หาความรู้ Happy Brain 6) ทางสงบ Happy Soul 7) ใช้เงินเป็น Happy Money 8) ครอบครัวดี Happy Family

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1-6 โดยมี 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน และจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” โดยผู้วิจัยได้แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 4 ส่วน ส่วนแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และ พาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ส่วนที่สอง เป็นการศึกษเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนที่สี่ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ ในองค์การเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้ นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การมีจิตใจแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์การ การศึกษาวัฒนธรรมในองค์การได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์การให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย

เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็นแผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์การต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ในเรื่องความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและนอกประเทศ ได้นำเสนอไว้ 2 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 นักวิชาการของต่างประเทศ ได้แก่

แพตตี้เกิล (Pettigrew) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง รวมถึง ความเชื่อ ภาษาและประเพณี¹⁷

ในขณะที่กอร์ดอนและคณะ (Gordon and others) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture)ว่าเป็นระบบค่านิยมความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์การซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มวัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไรและต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร¹⁸

และอีกส่วน คอลบ,รูบิน และออสแลนด์ (Kolb, Rubin and Osland) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นรูปแบบของคติฐานที่ทำให้กลุ่มได้เรียนรู้ที่จะคิดประดิษฐ์ พัฒนาแก้ปัญหาในการปรับตัวจากภายนอกและบูรณาการจากภายใน¹⁹

อีกทั้งเชอร์เมอร์ ฮอร์น , ฮันท์ และออสบอน (Schermer horn,Hunt and Osborn) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบของกิจกรรมค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกันซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ²⁰

¹⁷ Pettigrew, “On studying Organization Cultuer”, In Administrative Science Quarterly (n.p.,1979),570

¹⁸ Gordon,J.R. and others, **Management and Organizational Behavior**.Needham Height (Massachusetts : Allyn and Bacon,1990),621.

¹⁹ David A. Kolb, Irwin M. Rubin and Joyce S. Osland,**The Organizational Behavior Leader**.5th ed.(Englewood Cliffs,NJ : Prentice-Hall,1991),370.

²⁰ Schermerhorn, J.R.,Hunt. J.G. and Osborn R.N., **Organizational Behavior** .6th ed.(New York:John wiley and Son.,1997),267.

โดยมี โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การจะทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งและนอกจากวัฒนธรรมองค์การจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของคนในองค์การแล้วยังช่วยลดความยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วย อันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในองค์การมากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมในองค์การโดยมิต้องใช้ระบบทางการบริหารในการควบคุมสมาชิกในองค์การ²¹

โดยแพทเทอร์สัน, เพอร์กี และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของแนวความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร²²

และ ฮอฟสตีต (Hofstede) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรนั้น²³

มิติที่ 2 นักวิชาการในประเทศไทยได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

สมคิด บางโม ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความคิด แบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การ ยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์การ²⁴

สอดคล้องกับความหมายของ นิติพล ภูตะโชติ ที่ให้ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็น บรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์การ จะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การหลายอย่าง เช่น ความ

²¹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (Englewood Cliff : Prentices-Hall,2003),524-525.

²² Jerry L. Patterson, Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. *Productive School Systems for a Nonrational World* (Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development, 1986), 49.

²³ 10 Culture's Consequences : International Differences in work -Related Values (Beverly Hills, California:Sage Publications, 1980), 180.

²⁴ สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. (กรุงเทพ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด,2558),42

ร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์การจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์การยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การด้วย²⁵

และสมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยมความเชื่อความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การวัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณี ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์การนั้น

หน้าที่ของวัฒนธรรม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมากยิ่งขึ้น จึงขอเสนอหน้าที่ของวัฒนธรรมที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมในองค์การ ทำหน้าที่หลายประการ ประการที่หนึ่ง วางขอบเขตของบทบาท ซึ่งบทบาทนั้นสร้างความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง ประการที่สอง สร้างความรู้สึกที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์การ ประการที่สาม วัฒนธรรมสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่ มีความผูกพันต่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล ประการที่สี่ วัฒนธรรมช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมติดบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูดอย่างไรและควรจะทำอย่างไร ประการที่ห้า วัฒนธรรมเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทาง รูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร²⁶

โดย ดาฟท์ (Daft) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นมี จุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงสมาชิกขององค์การ เข้าด้วยกันทำให้สมาชิกรู้ว่าจะต้องติดต่อ

²⁵ นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์การ**. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 135.

²⁶ Robbins p. Stephen, **Organizational Behavior** (Englewood Cliff : Prentices-Hall, 2003), 524-525.

สัมพันธ์กับคนอื่นในองค์กร อย่างไร (Internal integration) พวกเขาจะรู้วิธีในการทำงานร่วมกัน โดยผ่านการกำหนดอำนาจและสถานภาพของสมาชิก ประการที่ 2 เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ตอบ กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (external adaptation) เพราะว่า วัฒนธรรมจะช่วยให้ การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานสามารถ บรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้ทันที่²⁷

และสุพานี สฤษฎ์วานิช กล่าวว่า วัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์ต่อองค์กรในลักษณะ ต่างๆ ดังนี้ 1. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2. ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับ องค์กร 3. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติภายในองค์กร 4. ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 5. ช่วยองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม 6. ช่วยในการถ่ายถอดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์กร²⁸

ลักษณะของวัฒนธรรม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงขอเสนอลักษณะของ วัฒนธรรมที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

โดย ดายเออร์ และลุนด์เบิร์ก (Dyer and Lundberg) เสนอว่า ลักษณะวัฒนธรรม มี 2 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรมทางกายภาพ ที่มนุษย์สร้างขึ้น (Artifacts) เป็นระดับวัฒนธรรมพื้นผิวที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งมองเห็นจับต้องได้ สามารถ ได้ยินหรือรู้สึกได้ง่าย เป็นค่านิยมที่เป็นสัญลักษณ์ 2) แนวความคิด (Perspectives) เป็นกฎเกณฑ์และ ค่านิยมร่วมทางสังคม เป็นแนวทางแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในการเผชิญ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น²⁹

และสมเมอร์ซิซ (Smircich) ได้ชี้ให้เห็น ว่า องค์กรสมัยใหม่มีวัฒนธรรมองค์กรปรากฏใน หลายลักษณะควบคู่กันไป 1) มีลักษณะวัฒนธรรมหลัก (Integration Perspective) ซึ่งหมายความว่า สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องบางเรื่อง 2) มีลักษณะ วัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม (Differentiation Perspective) หมายความว่า สมาชิกองค์กรมี ค่านิยมความเชื่อส่วนใหญ่ต่างกัน 3) ลักษณะปรากฏวัฒนธรรมอย่างเด่นชัด (Ambiguity Perspective) นั่นคือ สมาชิกองค์กรมีค่านิยมความเชื่อตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง และไม่ชัดเจนบ้าง

²⁷ Daft, R.L. ,Organization Theory and Design, (OH: South Western Cengage)

²⁸ สุพานี สฤษฎ์วานิช,พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่กรุงเทพฯ,(โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.)

จนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผนที่แน่นอนได้ ถ้าจะมีความเห็นพ้อง ต้องกันก็คงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในบางสถานการณ์เท่านั้น³⁰

ซึ่ง โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมขั้นต้นไว้ 7 ประการ ได้แก่

1.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง Innovation and risk taking : risk tolerance หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรต่อการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และเพื่อปฏิบัติที่จะเลือกความเสี่ยงให้มันน้อยที่สุด

2.การให้ความสนใจในรายละเอียด Attention to detail หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรต่อความคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา สามารถวิเคราะห์ และมีความตั้งใจปฏิบัติในรายละเอียดของงาน

3.การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน Outcome orientation หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรซึ่งให้ดำเนินการจัดการมุ่งถึงผลลัพธ์เป็นเป้าหมายมากกว่าการคำนึงถึงเทคนิค และกระบวนการที่จะให้สำเร็จได้ผลลัพธ์ออกมา

4. การให้ความสำคัญกับบุคคล People orientation หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรซึ่งให้มีการตัดสินใจในการจัดการ โดยพิจารณาถึงผลกระทบของผลลัพธ์ “คน” ในองค์การ

5. การทำงานเป็นทีม Team orientation หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรของการปฏิบัติกิจกรรมด้วยการทำงานเป็นทีมมากกว่าโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

6. การทำงานเชิงรุก Aggressiveness หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรของการแสดงออก ในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างรุนแรง และมีการแข่งขันกันสูงมากกว่าจะปฏิบัติอย่างตามสบาย

7. ความมีเสถียรภาพ Stability หมายถึง ระดับขั้นปริมาตรของการร่วมกิจกรรมในองค์การของบุคลากร ด้วยความพร้อมใจ ความเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งตรงข้ามกับต่างคนต่างเติบโตหรือก้าวหน้า³¹

ประกอบด้วย ไชน์(Schein) เสนอแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การว่า มีลักษณะสำคัญ คือ

1.) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่ยอมรับ 2.) มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของ พฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน 3.) ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยม ส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4.) มีปรัชญาขององค์การ (Philosophy) เป็นความเชื่อ เกี่ยวกับการ

³⁰ Smircich, L., Concept of culture and organizational analysis. Journal of Administrative Science Quarterly, 28 (3), pp. 339 - 358.

³¹ Robbins p. Stephen, “Organization Theory : Structure Design and Applications, 3rd .” (Englewood Cliff : Prentices-Hall,1997),237.

ปฏิบัติงานและการให้บริการ 5.) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน 6.) ความรู้สึก (Feelings) ซึ่งเป็นบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลใน องค์การและนอกองค์การ³²

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยของประมวล ดังนี้

โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้หลายมิติ เช่น มิติที่ 1 แบ่งเป็น³³

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์การโดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ เช่น ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่ละคณะก็อาจมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เช่น วัฒนธรรมของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

การมีวัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือไม่ขึ้นอยู่กับถ้าว่าวัฒนธรรมย่อยนั้น ๆ เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์การ แต่ไม่เห็นพ้องกับพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะไปสู่ความเชื่อมั่น องค์การจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าวได้มิติที่ 2 แบ่งเป็น

³² Schein, E. H. ,Organizational Culture and Leadership. (San Francisco: Jossey-Bass,1996)

³³ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior** (Englewood Cliff : Prentices-Hall,2001),512.

วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หรืออ่อนแอ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์การแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาติตนเอง

และเดลและแคนนาดี (Deal and Kennedy ได้เสนอว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

- 1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์การที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3 เอ็มที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์การ เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่มโครซอฟท์
- 3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์การ เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์การ
- 4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การแก่สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เช่น การมีสมุกพกหรือบัตรวัฒนธรรมองค์การติดตัวพนักงาน³⁴

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า องค์การมักจะมีดีที่อดีตและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความเป็นระบอบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์การนั้น ๆ มีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์การต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก ตัวอย่างขององค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้แก่ วอลมาร์ท สายการบินเซาท์เวสต์ บริษัทเครื่องสำอาง แมรี่เคย์ สวนสนุกดิสนีย์ และฮิวเล็ทแพคการ์ด เป็นต้น

³⁴ Deal, T.I., & Kennedy, A.A. Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life. (Massachusetts: Addison-Wiley)

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์การจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การมากนัก หรือเนื่องจากองค์การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

โดยที่ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในสถานศึกษาว่ามีประเด็นบ่งชี้ 10 ประการ ประกอบด้วย ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) การมอบอำนาจ (empowerment) การตัดสินใจ (decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) ความไว้วางใจ (trust) คุณภาพ (quality) การยอมรับ (recognition) ความเอื้ออาทร (caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (diversity) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) โดยปกติในการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่างๆ มนุษย์มักทำโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกันกับการปฏิบัติงานขององค์กรทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุความมุ่งประสงค์ขององค์กร การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น บุคลากรในองค์กรควรมีประเมิณผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ขององค์กรด้วย องค์กรใดจะอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ความสำคัญอยู่ที่บุคคลที่ทำงานร่วมอยู่ในองค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ การกำหนดความมุ่งประสงค์เป็นขั้นตอนต่อ เนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อน ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ แม้จะกำหนดขึ้นคงจะได้ความมุ่งประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

2. การมอบอำนาจ (empowerment) ในองค์กรผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจได้ตามตำแหน่ง แต่ในการปฏิบัติงานในองค์กรผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องมีการแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองลงไปช่วยจัดทำ แต่ทั้งนี้ผู้ใช้อำนาจนั้นจะต้องใช้โดยไม่ขัดกับความมุ่งประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งแพตเตอร์สัน, เพอร์กี้ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง การมอบอำนาจว่า ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์กรบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ความจำเป็นในการมอบอำนาจการมอบอำนาจแก่หัวหน้าชั้นรองลงไปมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3. การตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากขึ้น การตัดสินใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหาร เป็นพฤติกรรมหลักของการบริหารเป็นเสมือนเครื่องมือทดสอบความสามารถของผู้บริหาร และเป็นพฤติกรรมที่นักบริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องภายในองค์กร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์กร

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใดๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ให้แนวคิดว่าการดำเนินงานควรยึดถือองค์กรเป็นหลักโดยถือว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพันรู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาองค์กรร่วมกันให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่าจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี แพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจ (trust) ไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆของบุคคลในองค์กร

6. คุณภาพ (quality) การปฏิบัติงานภายในองค์กรใดๆต่างก็ย่อมคาดหวังว่าผลงานที่ออกมา คุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้ให้ความเห็นว่าในการปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากรโดยมีความเชื่อว่าบุคลากรองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยบุคลากรจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและความรู้สึกแบบครอบครัว

7. การยอมรับ (recognition) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือการยอมรับและเห็นคุณค่าของการแสวงหาแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์กร เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตน ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง การยอมรับ (recognition) ว่าองค์กรควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์กรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (caring) การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) เสนอว่าองค์กรควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) เสนอว่าองค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร นอกจากนี้การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรมีความสงบเรียบร้อย

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) เป็นเรื่องของความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติ แพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้ให้ความเห็นว่าบุคลากรมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อตลอดจนบุคลิกภาพของทุกคนในองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีค่านิยมในวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่ยึดหยุ่นในด้านการจัดการงานแตกต่างกันและวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคลากรทุกวิธีการนำไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งแสดงถึงค่านิยมขององค์กรจึงกล่าวได้ว่าการก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร จะมีลักษณะที่เห็นเด่นชัดซึ่ง

เป็นฐานที่มาแห่งความเข้าใจร่วมกันและแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วยการหล่อหลอมและผสมผสานกันเป็นภาพรวมแห่งวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร³⁵

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)

การทำงานในปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรขององค์กร เช่น ภาวะปัญหาทาง เศรษฐกิจ ค่าเงินบาท หรือผลกระทบในเรื่องค่าแรง รวมถึงปัญหาทางการเมือง สาธารณภัย ต่างๆ การบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงมีแนวโน้มเป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) มากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว (Adaptive Organization) เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมีความสุข (Living Organization) แนวทางการบริหารต่างๆ ข้างต้น เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดจากวิกฤตต่างๆ และทำให้องค์กร เติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิต และพนักงานมีความสุขรวมเรียกว่า “องค์กรสุขภาพ” (Healthy Organization) นอกจาก “องค์กรสุขภาพดี” แล้ว ยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกัน หรือมีลักษณะ อย่างเดียวกัน ซึ่งถูกเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) สถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น ความหมายขององค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งความสุข หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่าง ยั่งยืนโดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ ผลของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานองค์กรและสังคม โดยเหตุผล ที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขคือ เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิ ของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการและองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข องค์การอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งความสุข เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหาร ที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่ พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายาม

³⁵ Jerry L. Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District.” Productive School Systems for a Nonrational World, 50-51.

ลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้นแต่ยังต้องการ ความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมที่ทำงานอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงานมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่ายุนี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและเอื้ออาทรกับสังคมนรอบข้าง และชุมชนสมานฉันท์ หมายความว่า ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคม พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคคลภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ยิ่งผู้บริหารทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญใส่ใจกับความสุขของบุคลากร ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

ดาเยเนอร์ (Diener) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ³⁶

และแมนเนียน (Manion) ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงาน ไว้ว่า การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมและการแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น ความสุขในการทำงาน

³⁶ Diener E., “Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a proposal for a National Index”, American Psychologist 55,1(2000):34-43

เกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผล³⁷

โดยสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์³⁸

โดยสรุปแล้วความสุขในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนนั่นเอง

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

เพื่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ได้มีนักวิชาการได้เขียนองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ แมเนียน (Manion) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี บุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้ การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน เมื่อได้ปฏิบัติงาน บรรณาณาที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ที่ตนได้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ท้าทายให้

³⁷ Manion,J, “Joy at work : creation a positing work place” Journal of Nursing Administration 33,22(2003),652-655.

³⁸ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ,แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน, (นนทบุรี:สองขาครีเอชั่น จำกัด,2552),17.

สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จความก้าวหน้าองค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง³⁹

โดยที่ สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวความคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 ของ สังเคราะห์ขึ้นมา บนพื้นฐานของความต้องการให้เกิด ความสุขที่สมดุล และยั่งยืนโดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม ประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดี (Happy Body) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) เป็นผู้ที่ผ่อนคลาย (Happy Relax) เป็นผู้หาความรู้ (Happy Brain) เป็นผู้มีทางสงบ (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้มีครอบครัวดี (Happy Family) เป็นผู้มีสังคมดี (Happy Society) ดังนี้

1. เป็นผู้มีสุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. มีน้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. เป็นผู้ที่ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับ สิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธี ผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้หาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. เป็นผู้มีทางสงบ (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริโอตฺตปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น

³⁹ Manion,J, “Joy at work : creation a positing work place” Journal of Nursing Administration 33,22(2003),652-655.

การเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็นหนี้ย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

7. เป็นผู้ที่มีครอบครัวดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคม มั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่มีสังคมดี (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและสังคม โดยสังคมมี ๒ ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ความสุข 8 ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข ดังนั้น การจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน ดังนั้น ความสุข ของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน เช่น มีความสุขที่ได้ผ่อนคลายความเครียดด้วยการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค ซึ่งเพิ่งพบการศึกษาและเริ่มทำงาน เลือกรับผิดชอบคลายด้วยการดูภาพยนตร์ เป็นต้น

การมีความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของบุคคลหนึ่ง ๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเองครอบครัว องค์กร/ชุมชน เดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วย จนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล แนวความคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรควรกระตุ้นและ พัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ นี้ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุข ของพนักงาน จะนำไปสู่ความสุขขององค์กร⁴⁰

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

⁴⁰ สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **องค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace)**,เข้าถึง 15 พฤษภาคม 2559,เข้าได้จาก

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ โดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ
10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข
12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช้คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็กๆ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดุดหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน⁴¹

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัย จึงขอประมวลข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดังนี้
สำนักงานสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวความคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและ ความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ และคณะ ได้เสนอแนวทางในการจัดการความสุข (Happy Management) โดยเป็นการมองความสุขผ่านมุมมองของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนของโมเดลนี้ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุขในที่ทำงาน และผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุข ดังนี้

1. บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ต้องมีความเป็น อยู่ คือ ที่เหมาะสม ดังนี้

1.1 “เป็น” ประกอบด้วย เป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพ และเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ

1.2 “อยู่” ประกอบด้วย อยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำ และเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

1.3 “คือ” ประกอบด้วย คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กรและคือภาพลักษณ์ขององค์กร

⁴¹ ศิริณีทิพย์ ผอมน้อย. “ความสุขในการทำงาน,” เข้าถึง 15 พฤษภาคม 2559, เข้าได้จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>,

2. การสร้าง “อยู่” ซึ่งสามารถสร้างได้หลากหลายวิธี แต่วิธีการที่เป็นหัวใจหลัก คือ 1) การให้เกียรติและให้โอกาส 2) การสื่อสารอย่างจริงใจ และ 3) การพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ผลของการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากจะทำให้บุคคลคนนั้น “คือ” (บุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงาน และเป็นที่ต้องการขององค์กร) แล้ว ยังส่งผลให้ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธา องค์กรมีผลงาน และครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่

บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีองค์ประกอบของความสุขแบบ เป็น อยู่ คือ ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ แต่องค์ประกอบของ เป็น อยู่ คือ ของพนักงานแต่ละคนจะไม่เท่ากัน เงื่อนไขที่ส่งผลต่อความต้องการ เป็น อยู่ คือ ได้แก่ 1) ความต้องการของแต่ละบุคคล 2) สถานการณ์ที่เผชิญ และ 3) เวลานอกจากนี้ยังพบว่า ในช่วงแรกเริ่มของการทำงานหรือการสมัครงาน พนักงานมีความต้องการ “เป็น” มาก แต่เมื่อเข้ามาทำงาน หรือมีอายุมากขึ้นความต้องการ “อยู่” จะเพิ่มมากขึ้น

3. พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) การจะทำให้พนักงานมีความสุขนั้น มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ที่คนทำงานจะรับรู้ได้

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนการรับรู้ความสุขของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้ในทางตรงกันข้าม คนบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองได้เลยไม่ว่าตนจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่คนอื่นอาจมองได้ว่าจะมีความสุข แต่คนๆ นั้นกลับไม่สามารถสัมผัสได้ถึงความสุขเหล่านั้นปัญญา หรือ ความฉลาดที่เกิดจากการเรียนและคิด รวมถึงการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจ “ความสุข” ของชีวิต ก็เป็นปัจจัยสำคัญในตัวคนแต่ละคนที่จะกำหนดความสามารถในการรับรู้เรื่องความสุขได้ หากคนๆ นั้นเข้าใจธรรมชาติของชีวิตที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ หลากหลายและแตกต่างกัน ที่อาจนำมาซึ่งสิ่งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของเรา เพราะฉะนั้นหากคนๆ ใดมีความเข้าใจในธรรมชาติข้อนี้แล้ว ก็จะสามารถรับรู้ความสุขบนพื้นฐานของความเป็นจริงได้ไม่ว่าจะตนเองจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ก็สามารถรับรู้และเข้าใจได้ถึงธรรมชาติของชีวิต ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน ของคนทำงานแต่ละคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการรับรู้ความสุข และถ้าหากสังเกตในรูปจะเห็นได้ว่ามีรูปหัวใจสีชมพูดวงเล็กๆ กำกับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์กรมีบทบาทในการสร้างวิถีคิดในการรับรู้ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของคนทำงานในองค์กรของตนได้ แต่อาจทำได้ไม่ถนัดนัก เพราะการปรับเปลี่ยนวิถีคิดของคนแต่ละคนอาจต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องและเวลาที่ยาวนานแตกต่างกันไป

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่ตนชอบและถนัด เมื่องานนั้นเป็นงานที่ตนและบุคคลอื่นเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ และเป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าและคนทำงานได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้น ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยสามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ถ้าหากเป็นกระบวนการที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสได้รับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตน และการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้นดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ และกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุข และถ้าหากสังเกตในรูปจะเห็นได้ว่ามีรูปหัวใจสี่ชมพูดวงใหญ่กำกับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือออกแบบลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่เกี่ยวกับคนเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงาน และอาจกล่าวได้ว่า เป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวน ไม่อยู่นิ่ง อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิด ความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากกระทบในแต่ละช่วงเวลาหัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร เพราะเป็นบุคคลที่คนทำงานทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คำแนะนำให้โทษตามสายการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงานด้วย เพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร และบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของคนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่คนทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยนั้นเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถ้าหากสังเกตในรูปจะเห็นได้ว่า มีรูปหัวใจสี่ชมพู

ดวงใหญ่กำกับอยู่ หมายถึงองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลปัจจัยเหล่านี้ให้ส่งผลในทางบวกต่อการรับรู้เรื่องความสุขของคนทำงานในองค์กร

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงานวัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานกลางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กรเมื่อวัฒนธรรมองค์การเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน เมื่อนั้นคนในองค์กรส่วนใหญ่ก็จะสามารถรับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานนับเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัยดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กร และถ้าหากสังเกตในรูปจะเห็นได้ว่ามีรูปหัวใจสีชมพูดวงใหญ่ กำกับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์กรสามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคนตั้งแต่พฤติกรรมการบริโภค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพราะชีวิตของคนทำงานไม่ได้มีแต่มีดีเรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญในแต่ละวัน รูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน ถ้าคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่น่ามาซึ่งความเครียด เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคที่เกินความจำเป็นและเกินกำลังความสามารถในการจ่าย การเล่นเกมพนันหรือการเล่นหวย หรือการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้คนๆ นั้นเกิดความทุกข์ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้แต่ในทางตรงข้าม หากคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพ เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคตามความจำเป็นและประหยัด มีการวางแผนการเงินในการใช้จ่าย ไม่สุรุ่ยสุร่าย และดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้คนๆ นั้นรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดจากภาระหนี้สินหรือการพึ่งพาคนอื่น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเสถียรภาพ ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขได้ในชีวิตส่วนตัว การมีสมาธิและการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างประสบความสำเร็จ และนำมาซึ่งความสุขในการทำงานด้วยในท้ายที่สุดถึงแม้ในปัจจัยนี้จะไม่มีรูปหัวใจกำกับอยู่ตามภาพข้างต้น เพราะปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิตนี้เป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับแต่ละปัจเจกบุคคลในการเลือกกำหนดพฤติกรรม

ดำเนินชีวิตของตนเอง แต่องค์กรก็ยังสามารถมีส่วนในการส่งเสริมให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้คนๆ นั้นมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์ พร้อมปฏิบัติภารกิจการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย นำมาซึ่งการรับรู้ความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจการทำงานในแต่ละวัน คนทำงานทุกคนกลับบ้าน หากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆ นั้น และในทางตรงกันข้าม หากครอบครัวของคนทำงานขาดความผูกพัน ห่างเหินหมางเมิน ไม่มีความใกล้ชิดกัน ก็น่าเสียดายที่คนๆ นั้นอาจจะไม่ได้รับกำลังใจและการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม เราอาศัยอยู่ในสังคม จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่วิถีและความเปลี่ยนแปลงเป็นไปในสังคมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงานทุกคน รวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และธรรมชาติ ด้วย เพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตในวันหนึ่งๆ จึงมีส่วนสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคนๆ นั้น ปัจจัยสุดท้ายปัจจัยนี้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ตัวบุคคลมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้น้อยที่สุดโมเดลความสุขในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ “หมุนรหัส จัดทุกข์ บำรุงสุข” ถูกออกแบบมาให้มีลักษณะเป็นเหมือนแม่กุญแจที่มีแป้นหมุนรหัสอยู่ด้านหน้า โดยมีศูนย์กลางเป็นปัจจัยเกี่ยวกับพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนของคนแต่ละคน เป็นหัวใจสำคัญและเปรียบเสมือนแกนกลางในการรับรู้ความสุขของคนทำงาน ปัจจัยพื้นฐานสำคัญนี้ถูกแวดล้อมด้วยปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสุขอีก 6 ปัจจัย ซึ่งการถอดรหัสความสุขของคนแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับการหมุนรหัสปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ให้มีส่วนผสมอย่างลงตัวเหมาะสมในแต่ละช่วงขณะเพื่อทำให้มาตรวัดความสุขสามารถวัดระดับความสุขได้จากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประมวลผลออกมาเป็นระดับความสุขโดยรวมของคนๆ นั้น ระดับความสุขของคนทำงานเกิดจากการประมวลการรับรู้ในแต่ละปัจจัย ในบางช่วงบางขณะปัจจัยบางตัวอาจส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับสูง ปัจจัยบางตัวอาจส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยอีกบางตัวอาจส่งผลให้การรับรู้ความสุขอยู่ในระดับต่ำ คนเราส่วนใหญ่รับรู้ความสุขในการทำงานของตนในลักษณะของการมองภาพรวม โดยนำระดับการรับรู้ความสุขจากทุกปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมาคำนวณความรู้สึกเฉลี่ยโดยรวม ดังคำพูดที่กล่าวว่า “สุขและทุกข์คลุกเคล้ากันไป” เพราะหากมีคนมาตั้งคำถามว่า “ตอนนี้ชีวิตเรามีความสุขหรือไม่” หลายคนก็มักจะตอบไปในลักษณะที่ว่า “สุขบ้าง ทุกข์บ้าง ตามอัตภาพ” เพราะการรับรู้ความสุขของ

เราเป็นการประมวลผลในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คนทำงานที่มีปัจจัยพื้นฐานในด้านความคิด ความเชื่อ ทศนคติที่เหมาะสม ได้รับการฝึกฝนให้มีสติ มีปัญญา มีวิธีคิดอย่างมีเหตุมีผล เป็นระบบ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เข้าใจในธรรมชาติของสรรพสิ่ง ก็จะเป็นคนที่มีต้นทุนเดิมที่ดีในการมองโลกและรับรู้ความสุขได้ โดยมีความสามารถในการรับรู้ความสุขที่เป็นอิสระจากปัจจัยอื่นๆ รอบตัว คือไม่ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จะไม่เป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของเราอย่างไร ตัวเราก็ยังมีความสามารถในการมองเห็นและสัมผัสความสุขในการรับรู้ของเราได้ แต่อย่างไรก็ตาม คนทำงานทุกคนได้พบกับสถานการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บางคนอาจต้องพบกับปัจจัยที่มีความซับซ้อนมาก บางคนอาจได้พบกับปัจจัยที่มีความซับซ้อนน้อย คนที่มีจิตใจที่ง่ายก็อาจแทบไม่ต้องอาศัยความสามารถในการคิดที่ลึกซึ้งซับซ้อนมากนัก ก็สามารถรับรู้ถึงความสุขได้ แต่คนที่มีจิตใจที่ยากก็อาจจำเป็นต้องใช้ความอดทน การเรียนรู้ฝึกฝนที่ทำให้สามารถคิดและเข้าใจ รับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นบนเงื่อนไขที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ “แล้วโมเดลที่นำเสนอนี้บอกอะไรกับองค์กรบ้าง” สิ่งที่องค์กรสามารถทำให้คนทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ถึงความสุขในการทำงานได้ก็คือการพยายามสร้างเสริมให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังที่กล่าวแล้วข้างต้น โดยเฉพาะปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้ความสุข ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสม การให้ปัจจัยสนับสนุนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำให้คนทำงานทุกระดับ การมีระบบการบริหารจัดการที่ดีที่ให้ความสำคัญทั้งลูกค้าภายนอกและลูกค้าภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมๆ กับการเกิดความพึงพอใจของคนทำงานนอกจากนี้องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องเหมาะสม ส่งเสริมให้คนทำงานทุกคนได้เพิ่มพูนสติปัญญาเพื่อรู้และเข้าใจสัจธรรมของชีวิต มีวิถีดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้คนทำงานสามารถรับรู้ความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและดับไปตามธรรมชาติของสรรพสิ่งบนโลกนี้ และได้กล่าวอีกว่า การพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้ 1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อยุ่อย่างไรก็ตามด้วยความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้นองค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้ 2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์กรร่วม โดยเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิด

สร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้ เมื่อองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับหนึ่งแล้วกระบวนการที่สำคัญต่อไปคือ การทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งความสุข⁴²

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วิสัยทัศน์ (Vision)

" เป็นผู้นำการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ "

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
3. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์กลางทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ
4. ส่งเสริมการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
2. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามสายงานและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. พัฒนาศูนย์กลางการจัดการศึกษา
2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา

⁴² ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ, (นนทบุรี:สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556), 18-19.

3. พัฒนาคุณภาพนักเรียนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

สภาพการจัดการศึกษา

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ มาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้ง ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) ในเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบ จำนวน 61 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 76,663 คน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,663 คน และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 60 คน⁴³

โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน โดยจังหวัดนครปฐมมี 7 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมือง จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย,โรงเรียนราชินีบูรณะ,โรงเรียนสระกระเทียมวิทยาคม,โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย2,โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย,โรงเรียนศรีวิชัย,โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาคม,โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) อำเภอดอนตูม จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา,โรงเรียนคชทองวิทยา 3) อำเภอกำแพงแสน จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา,โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ,โรงเรียนศาลาติ๊ก 4) อำเภอบางเลน จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบางเลนวิทยา,โรงเรียนบางหลวงวิทยา,โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา,โรงเรียนสถาพรวิทยา 5) อำเภอนครชัยศรี จำนวน

⁴³ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต9,สภาพการจัดการศึกษา,2559,เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2559,เข้าถึงได้จาก<http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php>.

6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนภัทรญาณวิทยา,โรงเรียนจรัลราชบุณยมีรังสฤษดิ์,โรงเรียนพลอยจาดูรจินดา,โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย,โรงเรียนเพ็ญวิทยา,โรงเรียนแหลมบัววิทยา 6) อำเภอพุทธมณฑล จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยนครปฐม,โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชฯ 7)อำเภอสามพราน จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสามพรานวิทยา,โรงเรียนภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย,โรงเรียนปรีดาราชาวิทยาลัย,โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา และ จังหวัดสุพรรณบุรี มี 10 อำเภอ ประกอบด้วยโรงเรียน 1) อำเภอเมือง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนครปฐมศึกษาวิทยาลัย,โรงเรียนสวนหญิง, โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี, โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา 2) อำเภอบางปลาม้า จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบาลปลาม้า "สูงสูดามตุงวิท",โรงเรียนทรรษาสุจิตต์วิทยา 2, โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์รังสฤษดิ์, โรงเรียนสวนแตงวิทยา 3) อำเภอศรีประจันต์ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศรีประจันต์ "เมธีประมุข", โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา, โรงเรียนวังหัวราษฎร์สามัคคี 4) อำเภอสองพี่น้อง จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา, โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5, โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา, โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา, โรงเรียนบางลี่วิทยา 5) อำเภออู่ทอง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอู่ทอง, โรงเรียนอู่ทองศึกษาวิทยาลัย, โรงเรียนสระยาไสยวิทยา, โรงเรียนดอนคาวิทยา, 6) อำเภอดอนเจดีย์ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1, โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา, 7) อำเภอสามชุก จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสามชุกรัตนโกการาม, โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม, โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 8)อำเภอเดิมบางนางบวช จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนธรรมโชติศึกษาวิทยาลัย, โรงเรียนบ่อกรูวิทยา, โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา, โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7 9) อำเภอด่านช้าง จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3, โรงเรียนด่านช้างวิทยา 10) อำเภอหนองหญ้าไซ จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา⁴⁴

⁴⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต9,โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต9,2559,เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2559,เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php>.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและความสุขในการทำงาน ได้มีผู้วิจัยกล่าวไว้หลากหลาย ในด้านที่ต่างกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

กาญจนา เกษร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ในทิศทางบวกและพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับ ความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน⁴⁵

กชนิกา พลจันทิก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ผู้วิจัยได้สรุปผลออกเป็นในแต่ละด้าน ดังนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับคือด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ

⁴⁵ กาญจนา เกษร, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555), ค.

การมอบอำนาจการตัดสินใจ ความมีคุณภาพการยอมรับ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต การเอื้ออาทร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตามลำดับ⁴⁶

ศาสตราจารย์ วรวัช ไล่ ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางพัฒนาโรงเรียนทัพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนทัพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 82 คน พบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่ควรจะเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากและควรมีการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความหลากหลาย ด้านความเอื้ออาทรและด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ด้านความหลากหลาย โรงเรียนควรมีการชี้แจงมอบหมายงานตามหน้าที่ และการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนถนัด สนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีความแตกต่าง แสดงความหลากหลายในแต่ละคนออกมาให้เต็มศักยภาพและเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนและโรงเรียนและมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและยอมรับความแตกต่าง ทั้งรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อในการสอนหรือแม้แต่วิธีการสอนที่แตกต่างกัน ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนควรจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ให้ความเป็นธรรมตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ แสดงออกถึงความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการช่วยเหลือเกื้อกูล มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ความเป็นกันเองทักทาย ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการสร้างผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมปรึกษาหารือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ร่วมกันระดมความคิด แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติร่วมกันให้ทราบทั่วถึงและรวดเร็วเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด⁴⁷

⁴⁶ กษนิกา พลจันทิก, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี”(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี2556”

⁴⁷ ศาสตราจารย์ วรวัช ไล่, “วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางพัฒนาโรงเรียนทัพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” (งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2556),ง.

รัตนารณ์ ฤทธิรงค์ ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ($X = 4.16$) ด้านลักษณะเฉื่อยชา ($X = 3.69$) และด้านลักษณะก้าวร้าว ($X = 3.14$) 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบ ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไม่แตกต่าง 3. แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีเป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสมาชิกทุกคนในองค์กร มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ เป็นต้น⁴⁸

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การบริหารอาคารสถานที่ และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และการจัดองค์กร การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครองที่ได้รับยกย่องในคุณภาพทางวิชาการ การจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด การได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่น ความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจนและความ เป็นระเบียบ และความมีวินัย⁴⁹

⁴⁸ รัตนารณ์ ฤทธิรงค์ “วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” (งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2557), ง.

⁴⁹ เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ , “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง.

กัญญ์ภักฎา ภัทรไชยอนันท์ ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์ในทางบวก กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁰

ภัคพร เจริญลักษณ์ ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับ มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ⁵¹

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหาร

⁵⁰ กัญญ์ภักฎา ภัทรไชยอนันท์, “วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2557),ง.

⁵¹ ภัคพร เจริญลักษณ์, “วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2561),ง.

สถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵²

อภิชาติ นิลภทย์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงาน และคำนึงผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกับครูมีความเป็นกลาง ช่วยเหลือประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารเน้นการทำงานเป็นทีม นิเทศสอนงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายงานให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจบริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ⁵³

จันทร์พร ปานกล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้สถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย

⁵² พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา, "ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

⁵³ อภิชาติ นิลภทย์, "ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 95-96.

ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรม การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้เงินเป็น และครอบครัวที่ดี⁵⁴

ธานีชา มุลอามาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความรู้สึกในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี มีความทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับที่.05 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของลักษณะงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05⁵⁵

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก และ

⁵⁴ จันทรพร ปานคล้า, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้สถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2557),ง.

⁵⁵ ธานีชา มุลอามาตย์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา,2557),ง.

2) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁶

ธารินทร์ ระศร ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัย โดย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครู สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21⁵⁷

อนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาวิจัยองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ นำใจงาม ครอบครัวยุติ การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น⁵⁸

⁵⁶ ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), ง.

⁵⁷ ธารินทร์ ระศร, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2560), ง.

⁵⁸ อนุพงศ์ รอดบุญปาน, "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

งานวิจัยต่างประเทศ

เซง (Zheng) ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กลยุทธ์เชิงองค์กร มีผลกระทบเล็กน้อย และโครงสร้างเชิงองค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์เชิงองค์กรมีผลกระทบปานกลางต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันในเชิงปฏิบัติสำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความรู้เข้ากับการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรในความพยายามในการจัดการความรู้และการมุ่งไปที่ประเด็นวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังบ่งชี้ให้เห็นถึงการศึกษาในอนาคตเกี่ยวกับการปรับปรุง การวัดและการสำรวจปัญหาการวิจัยเพิ่มเติม⁵⁹

โอลิเวียร์ (Olivier) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกาพบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษา และประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (Outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (socioeconomic status) ของผู้เรียน⁶⁰

ซาราสัน (Sarason) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยเยลศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมโรงเรียนกว่าสามสิบปี ผลที่ค้นพบอันดับที่หนึ่งคือวัฒนธรรมโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นอย่างไรเมื่อเขาศึกษาในปี ค.ศ. 1960 แสดงว่าวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นยากแก่การนำไปสู่การปฏิรูปอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมโดยปกติเป็นโอกาสที่โรงเรียนจะสร้างประโยชน์ต่อนักเรียนมีความคาดหวังว่าพวกเขาสามารถพัฒนา นักเรียนและภาวะความสัมพันธ์ภายในสังคมโรงเรียน เป็นวัฒนธรรมที่ปิดกั้นการเปลี่ยนแปลงอย่าง

⁵⁹ Vincent W. Zheng, *The impact of organizational culture structure and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness* (University of Minnesota), Available from ProQuest <http://proquest.umi.com>, 2005, Abstract.

⁶⁰ Dianne F. Olivier, *Teacher Personal and school Culture Characteristics in Effective School : Toward a Model of Professional Learning* Communicate, Accessed 15 May 2016, Available from <http://www.lib.umi.com/>

แท้จริง แบบแผนเหล่านี้ฝังลึกในโรงเรียนในโรงเรียนที่เขาศึกษาซาราสัน(Sarason) แนะนำว่าการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมคือการปฏิรูป ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของผู้บริหารและครูในการปรับเปลี่ยนการปฏิรูปที่เหมาะสมกับโรงเรียน โดยปกติแล้วหมายถึงสิ่งที่ปรากฏออกไปภายนอก แต่สิ่งที่เปลี่ยนแปลงเล็กน้อยภายในห้องเรียนหรือในภาวะสัมพันธ์ของโรงเรียนในความหวังจะเป็นแรงกระตุ้นให้การปฏิรูปให้ประสบความสำเร็จ นาดา (Nada)ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมพื้นฐานในวัฒนธรรมแบบวิทยาศาสตร์และบทบาทของมหาวิทยาลัย Egyptian ในการพัฒนานักศึกษาโดยศึกษาแรงผลักดันและองค์ประกอบอะไรบางอย่างที่ส่งผลกับการพัฒนาค่านิยมพื้นฐานในวัฒนธรรมแบบวิทยาศาสตร์ของนักศึกษา ซึ่งค่านิยมพื้นฐานในวัฒนธรรมแบบวิทยาศาสตร์ประกอบด้วย การยอมรับ การพิจารณา และมิติของวัฒนธรรม ส่วนแนวคิดวัฒนธรรมแบบวิทยาศาสตร์นั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่านิยมวิทยาศาสตร์ สังคม และการกำหนดลักษณะของวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และการพัฒนาเทคโนโลยีร่วมสมัย การพัฒนาค่านิยมพื้นฐานของวัฒนธรรมแบบวิทยาศาสตร์คือโครงสร้างหลักสูตรที่ไม่เหมาะสมของหลักสูตรในประเด็นเกี่ยวกับสังคมวิทยาศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรม การไม่สนใจหลักสูตรที่เน้นแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและไม่ให้ความสำคัญกับหลักการ ทฤษฎี สูตรสำเร็จหลักสูตรวิทยาศาสตร์ในรูปแบบเดิม⁶¹

มาไรส์ (Marais) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติในการประเมินโครงการของหน่วยงานบริการบุคลากร 26 แห่ง ที่เมืองคาลามาซู มลรัฐ มิชิแกน พบว่าผลจากการประเมินมีความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบอย่างของวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพการให้บริการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และกำหนดวิสัยทัศน์⁶²

มานีเยน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน นั่นคือ ผลอัน

⁶¹ Abdou Nada, "Value Contexts in The Cultures of Science and The Role of Egyptian Universities in Developing them for their Student", (Mansoura University), Accessed 15 may 2016. Available from http://tkc.go.th/thesis/abstract_eng.asp?item_id=227.

⁶² Lorraine C. Marais, "The Relationship between Organizational Culture the Practice Program Evaluation in Human Service Organizational," Accessed 5 January 2017. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9840039>, Abstract.

เกิดจาก การเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์งานของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จใน การทำงานและ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความ สนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิด สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับ มอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้⁶³

ฟรีเยอมุท และโชว์ไวลล์ (Freyermuth and Schonewille) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขใน การท างาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้คน จะต้องเป็นผู้สร้างความสุขใน สถานที่ท างาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการท างานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายัง ได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อท าให้เกิดความ แตกต่าง (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถท างานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและน ามาปรับปรุงสู่ความส าเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่าน ความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)⁶⁴

นิว อี โคโนมิกส์ ฟาวเดชั่น (New Economics Foundation) ได้พัฒนาดัชนีทางเลือก สะท้อนแนวคิดการพัฒนาแบบ “องค์กรรวม” ได้อย่างดีเยี่ยมและใช้ประโยชน์ได้จริงดัชนีชุดนี้ชื่อ Happy Planet Index (HPI) หรือ “ดัชนีโลกมีความสุข” เป็นดัชนีชุดแรกในโลกที่นำดัชนีวัดผลกระทบ ทางสิ่งแวดล้อมมาสังเคราะห์เข้ากับดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุขของประชากรมีการตีพิมพ์ผลการประเมิน ครั้งแรกออกมาในปี ค.ศ. 2006 องค์ประกอบในดัชนี HPI มี 3 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจใน ชีวิต (Life Satisfaction) เป็นตัวเลขแทนความเห็นที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) 2) ความยืนยาว ของอายุ (Life Expectancy) เป็นตัวเลขทวิสัย (Objective) 3) รอยเท้านิเวศ (Ecological Footprint) หมายถึง ระดับผลกระทบต่อธรรมชาติ (ทั้งทรัพยากร ธรรมชาติที่ใช้และผลกระทบต่อ

⁶³ J. Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." *Journal of Nursing Administration* 33,12 (2003): 52-55.

⁶⁴ Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille, "Happy Workplaces ! Happy ? Are You Nuts ?," *The Journal of the Conference for Global Transformation* 9,1 (2009): 9

ระบบนิเวศ) ที่มนุษย์กระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเปรียบเสมือน “รอยเท้า” ที่มนุษย์ประทับลงบนธรรมชาติ จากผลการคำนวณดัชนี HPI ของ New Economics Foundation ในปี 2006 ของ 178 ประเทศทั่วโลก พบว่า ไม่มีประเทศใดที่ได้ระดับ “ดี” แต่มีผลลัพธ์ที่น่าสนใจคือประเทศที่มีดัชนี HPI สูงที่สุดในโลก 20 อันดับ แรกส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีลักษณะเป็นหมู่เกาะมี “รายได้ปานกลาง” ตามนิยามของธนาคารโลกและอยู่ในทวีปอเมริกากลาง ทะเลแคริบเบียนและอเมริกาใต้ในบรรดาประเทศเอเชีย สามประเทศที่ติด 20 อันดับ แรกคือ เวียดนาม ภูฏาน และฟิลิปปินส์ ซึ่งภูฏานเป็นประเทศเดียวที่มีดัชนีองค์ประกอบระดับ “ดี” ถึงสองในสามตัวคือดัชนีความพึงพอใจในชีวิตและรอยเท้านิเวศข้อมูลจาก HPI สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าถ้าพึ่งความเจริญทางเศรษฐกิจมักจะส่งผลให้ประชาชนโดยเฉลี่ยมีสุขภาพดีและอายุยืนนั้น ไม่อาจรับประกันได้ว่าประชากรในประเทศนั้นจะมีความสุขกว่าประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่า และซ้ำความเจริญนั้นก็มักจะต้องแลกมาด้วยต้นทุนธรรมชาติที่สูงมาก และความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรู้สึกไม่มีความสุข⁶⁵

สรุป

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์การ ระเบียบแบบแผน ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์การนั้นๆ ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งมีหัวข้อที่จะใช้ในการศึกษา 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา(organization purposes) 2) การมอบอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร(diversity) ส่วนความสุขในการทำงาน

⁶⁵ New Economic Foundation, **Happy Planet Index 2006**, Accessed May 17, 2013, Available from http://neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/The_Happy_Planet_Index_1.pdf.

ของครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพา องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้แนวคิด Happy Workplace 8 ของสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี Happy Body 2) น้ำใจงาม Happy Heart 3) สังคมดี Happy Society 4) การผ่อนคลาย Happy Relax 5) ทหาความรู้ Happy Brain 6) ทางสงบ Happy Soul 7) ใช้เงินเป็น Happy Money 8) ครอบครัวดี Happy Family



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากร ได้แก่ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) และความสุขในการทำงาน Happy Workplace (ความสุข 8 ประการ) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) เพื่อให้การวิจัยเกิดความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาปัญหาที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่วิจัย และศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ วิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ เพื่อเรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยหาความเชื่อมั่น และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนต่างๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

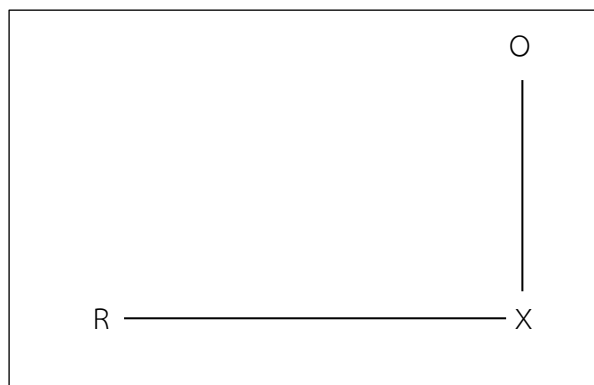
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการเสนอร่างรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการและนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อที่บกพร่อง ตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ เมื่อแก้ไขเสร็จสิ้นให้จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ออกแบบระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (The one-shot , Non-experimental case study design) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง(Diagram) ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน จำแนกโรงเรียนในจังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม 29 โรงเรียน จังหวัดสุพรรณบุรี 32 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มแบ่งประเภทตามจังหวัด (Stratified Random Sampling) ดังรายละเอียด ในตารางที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามจังหวัด

โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล				
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รอง ผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน /หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้ฯ	ครู	รวม
จังหวัดนครปฐม	29	25	25	25	25	75	150
จังหวัดสุพรรณบุรี	32	27	27	27	27	81	162
รวม	61	52	52	52	52	156	312

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการในการทำวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมี รายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในตำแหน่ง

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (X_{tot}) และตัวแปรตาม (Y_{tot}) ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker)

2.1.1 เป้าประสงค์ขององค์กร (Organization purposes : X_1) หมายถึง การชี้แจง ใ้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ และเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของ สถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันและคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผล ต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

2.1.2 การมอบอำนาจ (Empowerment : X_2) หมายถึง การให้ความสำคัญในการ มอบอำนาจในการตัดสินใจ เมื่อมอบหมายงานให้บุคลากรนำไปปฏิบัติรวมทั้งการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

2.1.3 การตัดสินใจ (Decision making : X_3) หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นไปได้ ในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจบางครั้งอาจเป็นผู้ที่ได้รับ

ผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้นๆ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานเท่านั้น

2.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of community : X_4) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนางานสถานศึกษา ร่วมกัน

2.1.5 ความไว้วางใจ (Trust : X_5) หมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้โอกาสบุคลากร เลือกทำงานตามความต้องการและไว้วางใจว่าบุคลากรจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

2.1.6 ความมีคุณภาพ (Quality : X_6) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรรวมทั้งความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของคนในสถานศึกษา

2.1.7 การยอมรับ (Recognition : X_7) หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครูรวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของบุคลากร

2.1.8 ความเอื้ออาทร (Caring : X_8) หมายถึง การที่สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของบุคลากรและสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่

2.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity : X_9) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดแนวทางที่ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

2.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity : X_{10}) หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างในเรื่องของปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างของบุคลากรแต่ละคน การรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ประกอบด้วย

2.2.1 สุขภาพดี (Happy Body : Y_1) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักกิน รู้จักนอน เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2.2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart : Y_2) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

2.2.3 สังคมดี (Happy Society : Y_3) หมายถึง การมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพ่อกาอ้าย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่

ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2.4 ผ่อนคลาย (Happy Relax : Y_4) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

2.2.5 หาความรู้ (Happy Brain : Y_5) หมายถึง การมีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

2.2.6 ทางสงบ (Happy Soul : Y_6) หมายถึง การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีที่ทั้งปวง

2.2.7 ใช้เงินเป็น (Happy Money : Y_7) หมายถึง การมีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.8 ครอบครัวดี (Happy Family : Y_8) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อนรักในสิ่งที่พอเพียง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Happy workplace) ที่อยู่ใน ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)⁶⁶ โดยกำหนดระดับและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ หรือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ หรือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ หรือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ หรือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ หรือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำผลจากการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือโดยการปรึกษาและคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงเครื่องมือเพื่อสร้างข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปรโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และเลือกคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้

⁶⁶ Rensis Likert , *New Patterns of Management* (Tokyo : McGraw – Hill book company,1961) 73-74

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 8 จำนวน 5 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขมาหาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)⁶⁷ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978 เมื่อจำแนกความเที่ยงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เท่ากับ 0.974 และจำแนกความเที่ยงความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ 0.945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตอนขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยศิลปากร ขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามโดยการสอดซองปิดแสตมป์ทางไปรษณีย์ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง โดยทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ส่งคืนมาทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยไปรับด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วจัดระบบข้อมูลเพื่อลงรหัสแบบสอบถามหลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁶⁷ L.J.Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper&Row, 1970), 161.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency : f) ค่าร้อยละ (Percentage : %)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์(Best)⁶⁸ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r_{xy}) เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

⁶⁸ Joe W. Best, *Research in Education*, 4th ed. (Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1981) 182.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงาน
ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน อยู่ใน
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61– 0.80 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงาน
ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน อยู่ใน
ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการ
ทำงาน ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์
กัน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.41 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการ
ทำงาน ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์
กัน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.20 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ /ความสุขในการทำงาน
ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน อยู่
ในระดับต่ำ

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ
1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการ
ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์(Unit of analysis) ประชากร ได้แก่
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน
52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รอง
ผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้อื่นๆ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey
and Parker) และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน Happy workplace (ความสุข
8 ประการ) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency : f) ค่าร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต

(Arithmetic mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unity of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง 52 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3

คน รวมทั้งสิ้น 312 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่
ประสบการณ์ในตำแหน่ง ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	126	40.38
หญิง	186	59.62
รวม₁	312	100.00
2.อายุ		
น้อยกว่า30ปี	86	27.56
31-40ปี	80	25.64
41-50ปี	67	21.48
มากกว่า50ปีขึ้นไป	79	25.32
รวม₂	312	100.00
3.ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	158	50.64
ปริญญาโท	147	47.12
ปริญญาเอก	7	2.24
รวม₃	312	100.00
4.ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	52	16.66
รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	52	16.66
หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ	52	16.66
ครู	156	50.00
รวม₄	312	100.00
5.ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
น้อยกว่า10ปี	141	45.19
10-20ปี	68	21.80
21-30ปี	56	17.95
มากกว่า30ปีขึ้นไป	47	15.06
รวม₅	312	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 โดยมีการจำแนกตามอายุ ได้ดังนี้ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 ลำดับถัดมาคือ ผู้ที่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 ลำดับต่อมา คือผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และลำดับที่น้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48 ด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุดจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.64 ลำดับรองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.12 และลำดับที่น้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.24 โดยมีการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 และครู จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ในด้านประสบการณ์ในตำแหน่งพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 ลำดับถัดมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 ลำดับต่อมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21-30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล 52 โรงเรียน แล้วนำค่าของค่า มัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์(Best) ปรากฏผลในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 13

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=52)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ(X_{tot})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	เป้าประสงค์ขององค์กร (X_1)	4.16	0.26	มาก
2	การมอบอำนาจ (X_2)	4.15	0.26	มาก
3	การตัดสินใจ(X_3)	3.97	0.33	มาก
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(X_4)	4.15	0.25	มาก
5	ความไว้วางใจ(X_5)	4.15	0.33	มาก
6	ความมีคุณภาพ(X_6)	4.15	0.27	มาก
7	การยอมรับ(X_7)	4.24	0.26	มาก
8	ความเอื้ออาทร(X_8)	4.21	0.29	มาก
9	ความซื่อสัตย์สุจริต(X_9)	4.19	0.28	มาก
10	ความหลากหลายของบุคลากร(X_{10})	4.17	0.31	มาก
รวม(X_{tot})		4.15	0.23	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 9
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ
($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.26) ความเอื้ออาทร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.29) ความซื่อสัตย์สุจริต
($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.28) ความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.31) เป้าประสงค์ของ
องค์กร ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.26) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.25) การมอบ
อำนาจ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.26) ความมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.27) ความไว้วางใจ
($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.33) การตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.33)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.25-0.33 ลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเป้าหมายขององค์กร(X_1)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ เป้าประสงค์ขององค์กร (X_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายของ องค์กร	4.12	0.32	มาก
2	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเห็นคุณค่า ความสำคัญ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา	4.20	0.31	มาก
3	ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและ ประเมินผลร่วมกัน	4.13	0.32	มาก
4	ผู้บริหารและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผล ต่อเป้าหมายขององค์กร	4.20	0.31	มาก
รวม		4.16	0.26	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
9 ด้านเป้าหมายขององค์กร(X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.26) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้
ดังนี้ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเห็นคุณค่า ความสำคัญความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.20$,
S.D. = 0.31) ผู้บริหารและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.20$,
S.D. = 0.31) ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.32)
ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.32)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.31-0.32 ลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการมอบอำนาจ (X_2)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ การมอบอำนาจ (X_2)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูนำไปปฏิบัติ ร่วมกัน	4.27	0.31	มาก
2	ผู้บริหารและครู มีการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลอย่าง เท่าเทียมกัน	4.18	0.33	มาก
3	ผู้บริหารมอบอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรของ โรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	4.09	0.29	มาก
4	ผู้บริหารและครู มีการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่า เทียมกัน	4.07	0.30	มาก
รวม		4.15	0.26	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 ด้านการมอบอำนาจ (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.26) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้
ดังนี้ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูนำไปปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.31) ผู้บริหารและ
ครู มีการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารมอบอำนาจในการ
เข้าถึงทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารและครู มีการ
เข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.30)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.29-0.33 ลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการตัดสินใจ(X_3)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ การตัดสินใจ(X_3)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการ ตัดสินใจที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.02	0.33	มาก
2	ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความสอดคล้องในงานที่ ปฏิบัติ	4.01	0.35	มาก
3	ผลของการตัดสินใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของทุก คนภายในโรงเรียน	3.91	0.47	มาก
4	การตัดสินใจในบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญใน เรื่องนั้นๆ	3.92	0.38	มาก
รวม		3.97	0.33	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 ด้านการตัดสินใจ(X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการตัดสินใจที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{x} = 4.02$,
S.D. = 0.33) ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความสอดคล้องในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.35) การ
ตัดสินใจในบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.38) ผลของการตัดสินใจ
มีผลต่อการปฏิบัติงานของทุกคนภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.33-0.47 ลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(X_4)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(X_4)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู รู้จักรับผิดชอบร่วมกันภายใน โรงเรียน	4.00	0.36	มาก
2	ผู้บริหารและครู มีความผูกพันกับโรงเรียน	4.21	0.28	มาก
3	ผู้บริหารและครู ภายในโรงเรียนให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.20	0.32	มาก
4	ผู้บริหารและครู พัฒนางานในโรงเรียนร่วมกัน	4.18	0.30	มาก
รวม		4.15	0.25	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$,
S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.28) ผู้บริหาร
และครู ภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารและครู
พัฒนางานในโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.30) ผู้บริหารและครู รู้จักรับผิดชอบร่วมกัน
ภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.28-0.36 มีลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความไว้วางใจ(X_5)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจ(X_5)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ	4.08	0.42	มาก
2	ผู้บริหารไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของคนที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.32	มาก
3	ผู้บริหารและครู สามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.19	0.37	มาก
รวม		4.15	0.33	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความไว้วางใจ(X_5)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู สามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.37) ผู้บริหารไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของคนที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.42)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.32-0.42 มีลักษณะเช่นนี้ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความมีคุณภาพ (X_6)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ ความมีคุณภาพ(X_6)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน	4.19	0.27	มาก
2	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู	4.09	0.36	มาก
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ ของครู	4.11	0.38	มาก
4	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน	4.22	0.34	มาก
รวม		4.15	0.27	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความมีคุณภาพ(X_6) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.34) ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจของครู ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.38) ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.27-0.38 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการยอมรับ (X_7)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ การยอมรับ(X_7)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็น ที่ดี ของครู	4.17	0.35	มาก
2	ผู้บริหารยอมรับในความสำเร็จของครู	4.27	0.29	มาก
3	ผู้บริหารยอมรับในผลงานของครู	4.29	0.30	มาก
รวม		4.24	0.26	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 ด้านการยอมรับ(X_7) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาราย
ข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหาร
ยอมรับในผลงานของครู ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.30) ผู้บริหารยอมรับในความสำเร็จของครู ($\bar{x} = 4.27$,
S.D. = 0.29) ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็น ที่ดีของครู ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.35)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.29-0.35 ลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเอื้ออาทร (X_8)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ ความเอื้ออาทร(X_8)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของครู	4.20	0.37	มาก
2	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล การปฏิบัติงานของครู	4.22	0.33	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูให้มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของตน	4.21	0.33	มาก
รวม		4.21	0.29	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเอื้ออาทร(X_8) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล การปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของครู ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.37)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.33-0.37 มีลักษณะเช่นนี้ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9)

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ ความซื่อสัตย์สุจริต(X_9)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติงานอย่างของครู	4.26	0.30	มาก
2	ผู้บริหารความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงาน ของครู	4.13	0.34	มาก
3	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางที่ให้ครูปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นจรรยาบรรณเป็นหลัก	4.18	0.32	มาก
รวม		4.19	0.32	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต(X_9) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.32) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานอย่างของครู ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.30) โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางที่ให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจรรยาบรรณเป็นหลัก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.34)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.30-0.34 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับวัฒนธรรมองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความหลากหลายของบุคลากร(X_{10})

(n=52)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ ความหลากหลายของบุคลากร(X_{10})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างในปรัชญา และความเชื่อของครูแต่ละบุคคล	4.20	0.36	มาก
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างของบุคลิกภาพ วิธีการสอน วิธีการทำงานของครูแต่ละบุคคล	4.15	0.37	มาก
3	โรงเรียนยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.14	0.30	มาก
รวม		4.17	0.31	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความหลากหลายของบุคลากร(X_{10}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างในปรัชญา และความเชื่อของครูแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.36) ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างของบุคลิกภาพ วิธีการสอน วิธีการทำงานของครูแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.37) โรงเรียนยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.30)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.30-0.37 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{x}) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล 52 โรงเรียน แล้วนำค่าของค่า
มัธยเลขคณิต ไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์(Best) ปรากฏผลในตารางที่ 14 ถึงตารางที่ 22

ตารางที่ 14 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ด้านที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y_{tot})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	สุขภาพดี (Y_1)	4.03	0.27	มาก
2	น้ำใจงาม (Y_2)	4.21	0.23	มาก
3	สังคมดี (Y_3)	4.09	0.27	มาก
4	การผ่อนคลาย (Y_4)	3.96	0.36	มาก
5	หาความรู้ (Y_5)	4.23	0.23	มาก
6	มีคุณธรรม (Y_6)	4.28	0.23	มาก
7	ใช้เงินเป็น (Y_7)	4.14	0.26	มาก
8	ครอบครัวดี (Y_8)	4.27	0.23	มาก
รวม		4.15	0.21	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.21) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้
มีคุณธรรม ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.23) ครอบครัวดี ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.23) หาความรู้ ($\bar{x} =$
4.23, S.D. = 0.23) น้ำใจงาม ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.23) ใช้เงินเป็น ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.26) สังคม
ดี ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.27) สุขภาพดี ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.27) การผ่อนคลาย ($\bar{x} = 3.96$
, S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.21-0.36 มีลักษณะเช่นนี้
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสุขภาพดี (Y1)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สุขภาพดี (Y ₁)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	4.10	0.25	มาก
2	ผู้บริหารและครูมีการออกกำลังกายเป็นประจำ	3.92	0.40	มาก
3	ผู้บริหารและครูมีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่	3.99	0.36	มาก
4	ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.06	0.34	มาก
5	ผู้บริหารและครู มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.31	มาก
	รวม	4.03	0.27	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสุขภาพดี (Y₁) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.25) ผู้บริหารและครู มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.31) ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.34) ผู้บริหารและครูมีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.36) ผู้บริหารและครูมีการออกกำลังกายเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.40 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านน้ำใจงาม (Y₂)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน น้ำใจงาม (Y ₂)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีความห่วงใย เอื้ออาทร ซึ่งกัน และกัน	4.18	0.27	มาก
2	ผู้บริหารและครูของท่านรู้จักการเป็นผู้ให้ที่ดี	4.19	0.28	มาก
3	โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	4.24	0.27	มาก
4	โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อ สังคม	4.23	0.31	มาก
	รวม	4.21	0.28	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านน้ำใจงาม (Y₂) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.27) โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.31) ผู้บริหารและครูของท่านรู้จักการเป็นผู้ให้ที่ดี ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.28) ผู้บริหารและครู มีความห่วงใย เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.27)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.27-0.31 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสังคม (Y₃)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังคม (Y ₃)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงาน และที่พักอาศัย	4.09	0.37	มาก
2	ผู้บริหารและครู มีความปรองดอง สามัคคีต่อกัน	4.09	0.27	มาก
3	ผู้บริหารและครู ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนา ชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.07	0.31	มาก
รวม		4.09	0.27	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสังคม (Y₃) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.37) ผู้บริหารและครู มีความปรองดอง สามัคคีต่อกัน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารและครู ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.31)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.27-0.37 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการผ่อนคลาย (Y_4)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน การผ่อนคลาย (Y_4)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนเพียงพออย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน	4.12	0.38	มาก
2	ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่	4.04	0.37	มาก
3	ผู้บริหารและครู มีการทำกิจกรรมเชิงท่องเที่ยว กับครอบครัวสม่ำเสมอ	3.83	0.45	มาก
4	ผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น	3.88	0.39	มาก
5	ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.42	มาก
รวม		3.96	0.36	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการผ่อนคลาย (Y_4) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนเพียงพออย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.38) ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.37) ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.39) ผู้บริหารและครู มีการทำกิจกรรมเชิงท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัวสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.45)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)พบว่าอยู่ระหว่าง 0.37-0.45 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านหาความรู้ (Y₅)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน หาความรู้(Y ₅)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ของตนเอง	4.24	0.26	มาก
2	ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียน ต่อ ของครู	4.25	0.27	มาก
3	ผู้บริหารและครู ที่มีศักยภาพทำให้โรงเรียน พัฒนาขึ้น	4.19	0.31	มาก
รวม		4.23	0.33	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านหาความรู้(Y₅) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ของครู ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารและครู มีการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ของตนเอง ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.26) ผู้บริหารและครู ที่มีศักยภาพทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.31)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.26-0.31 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านมีคุณธรรม (Y₆)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีคุณธรรม(Y ₆)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	4.21	0.28	มาก
2	ผู้บริหารและครู มีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้	4.31	0.24	มาก
3	ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้ง ปวง	4.32	0.27	มาก
รวม		4.28	0.23	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านมีคุณธรรม(Y₆) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารและครู มีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.24) ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.28)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)พบว่าอยู่ระหว่าง 0.24-0.28 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านใช้เงินเป็น(Y₇)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ใช้เงินเป็น(Y ₇)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีการสนับสนุนกิจกรรม การออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น	4.15	0.30	มาก
2	ผู้บริหารและครู มีรายได้จากการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	4.11	0.32	มาก
3	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	4.17	0.33	มาก
รวม		4.14	0.26	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านใช้เงินเป็น(Y₇) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารและครู มีการสนับสนุนกิจกรรม การออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.30) ผู้บริหารและครู มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.32)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.30-0.33 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านครอบครัวดี (Y₈)

(n=52)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ครอบครัวดี(Y ₈)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครู มีความรักชีวิตของตนเอง	4.29	0.29	มาก
2	ผู้บริหารและครู ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต	4.27	0.29	มาก
3	ผู้บริหารและครู มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ	4.23	0.32	มาก
4	ผู้บริหารและครู มีความรัก ความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.39	มาก
5	ผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้	4.13	0.42	มาก
6	ผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม	4.69	0.34	มากที่สุด
รวม		4.27	0.23	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านครอบครัวดี(Y₈) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.34) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีความรักชีวิตของตนเอง ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารและครู ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารและครู มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารและครู มีความรัก ความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.39)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.29-0.42 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r_{xy})ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation Coefficient) ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ(X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน(Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตัวแปร	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y6)	(Y7)	(Y8)	(Y_{tot})
(X1)	0.516**	0.594**	0.471**	0.580**	0.495**	0.484**	0.620**	0.489**	0.676**
(X2)	0.456**	0.519**	0.415**	0.601**	0.478**	0.429**	0.575**	0.454**	0.629**
(X3)	0.114**	0.356**	0.442**	0.145**	0.323**	0.348**	0.328**	0.540**	0.395**
(X4)	0.370**	0.496**	0.480**	0.447**	0.484**	0.475**	0.555**	0.356**	0.579**
(X5)	0.500**	0.369**	0.257**	0.738**	0.462**	0.284**	0.636**	0.179**	0.567**
(X6)	0.538**	0.474**	0.563**	0.585**	0.602**	0.508**	0.613**	0.516**	0.700**
(X7)	0.467**	0.518**	0.308**	0.575**	0.567**	0.552**	0.648**	0.497**	0.655**
(X8)	0.513**	0.558**	0.474**	0.642**	0.666**	0.490**	0.611**	0.438**	0.700**
(X9)	0.454**	0.736**	0.594**	0.527**	0.614**	0.575**	0.596**	0.619**	0.738**
(X10)	0.651**	0.710**	0.608**	0.554**	0.688**	0.672**	0.718**	0.514**	0.804**
(X_{tot})	0.561**	0.653**	0.567**	0.662**	0.661**	0.589**	0.725**	0.565**	0.791**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ(X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การ(X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน(Y_{1-8}) รายด้านมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ทุกด้าน ในลักษณะ

ที่คล้ายตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ใช้เงินเป็น (Y7) ($r_{xy}=0.725$) , การผ่อนคลาย (Y4) ($r_{xy}=0.662$) , หาความรู้ (Y5) ($r_{xy}=0.661$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์วัฒนธรรม(X_{1-10}) ในแต่ละด้าน พบว่ามีความความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม(Y_{tot}) พบว่ามีด้านที่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกด้าน ในลักษณะที่คล้ายตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความหลากหลายของบุคคล(X_{10}) ($r_{xy}=0.804$) , ความซื่อสัตย์สุจริต(X_9) ($r_{xy}=0.738$) , ความเอื้ออาทร (X_8) ($r_{xy}=0.700$) , ความมีคุณภาพ (X_6) ($r_{xy}=0.700$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์วัฒนธรรม(X_{1-10}) รายด้าน กับ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน(Y_{1-8}) รายด้าน พบว่ามีด้านที่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ(X_5) มีความสัมพันธ์กับการผ่อนคลาย(Y_4)($r_{xy}=0.738$) , ด้านความซื่อสัตย์สุจริต(X_9) มีความสัมพันธ์กับน้ำใจงาม(Y_2)($r_{xy}=0.736$) , ด้านความหลากหลายของบุคลากร(X_{10}) มีความสัมพันธ์กับใช้เงินเป็น(Y_7)($r_{xy}=0.718$)

ส่วนด้านที่ไม่สัมพันธ์โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์ กับสุขภาพดี (Y_1) อยู่ในระดับ($r_{xy}=0.114$) , ด้านการตัดสินใจ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์ กับการผ่อนคลายคลาย (Y_1) อยู่ในระดับ($r_{xy}=0.145$) , ด้านความไว้วางใจ(X_5) ไม่มีความสัมพันธ์ กับครอบครัวดี (Y_8) ($r_{xy}=0.179$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัย วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unity of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง 52 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 6 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการหรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation Coefficient) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับความสุขในการทำงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 9 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ และ 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตัดสินใจ

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 7 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีทางสงบ ครอบครัวยุติ หาคำความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็นสังคมดี สุขภาพดี และ 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การผ่อนคลาย

3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การ(X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน($Y_{1.8}$) รายด้านมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ทุกด้าน ในลักษณะที่คล้อยตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ใช้เงินเป็น , การผ่อนคลาย , หาคำความรู้

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมในแต่ละด้าน กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม พบว่า มีด้านที่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกด้าน ในลักษณะที่คล้อยตามกัน มีความสัมพันธ์ระดับสูง 1 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต, ความเอื้ออาทร, ความมีคุณภาพ , ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา , การยอมรับ , การมอบอำนาจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา , ความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ 1 ด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ

ส่วนด้านที่ไม่สัมพันธ์โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์ กับสุขภาพดี, ด้านการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์ กับ การผ่อนคลายคลาย, ด้านความไว้วางใจ ไม่มีความสัมพันธ์ กับครอบครัวดี

การอภิปรายผล

จากการการดำเนินการวิจัย วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับความสุขในการทำงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีส่วนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการตั้งเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการชี้แจง ให้เข้าใจเป้าหมาย เห็นคุณค่า และแนวทางในการบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีการมอบหมายงาน มอบอำนาจ ในการเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารและครูคำนึงถึงในความเป็นไปได้ในการการตัดสินใจ ความสอดคล้องในงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน สร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน โดยเห็นความสำคัญของการแตกต่างในด้านต่างๆของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยมาไรส์ (Marais) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติในการ ประเมินโครงการของหน่วยงานบริการบุคลากร 26 แห่ง ที่เมืองคาลามาซู มลรัฐ มิชิแกน พบว่าผล จากการประเมินมีความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบอย่างของวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพการให้บริการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และกำหนด วิสัยทัศน์ นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร” ผลการวิจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิกา พลจันทิก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู ยอมรับในความสำเร็จของครู ยอมรับในผลงานของครู ส่งผลให้ครูมีโอกาสเสนอความคิดเห็นที่ดีต่อการพัฒนาโรงเรียนทำให้พัฒนาโรงเรียนไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นในภายหน้า สอดคล้องกับวิจัยของ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับ

มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับวิจัยของ กชนิกา พลจันทิก เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ผู้วิจัยได้สรุปผลออกเป็นในแต่ละด้าน ดังนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับคือด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ การมอบอำนาจการตัดสินใจ ความมีคุณภาพการยอมรับ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต การเอื้ออาทร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตามลำดับ ส่วนทางด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมุ่งมานะพยายามในการปฏิบัติงานครู และโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางที่ให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลักอีกด้วย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครู มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีการออกกำลังกายเป็นประจำ มีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู มีความหวังใเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ผู้บริหารและครู มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีความปรองดอง สามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น และ มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียดให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารและครู มีการเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ของตนเอง ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ของครู ที่มีศักยภาพทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้นผู้บริหารและครู มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง ผู้บริหารและครู มีการสนับสนุนกิจกรรมการออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น ผู้บริหารและครู มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งมีการปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตผู้บริหารและครู มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ ผู้บริหารและครู มีความรัก ความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงาน

ผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้ ผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม สอดคล้องกับแนวคิดของมานีเยน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิด สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังสอดคล้องกับวิจัยของธานีชา มุลอามาตย์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3” ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความรู้สึกในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี มีความทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับที่.05 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของลักษณะงานขวัญกำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทางสงบ มีระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอาจเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการ ดำเนินงาน เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาผู้บริหารและครู ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง สอดคล้องกับวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน เรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)” ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น ด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง

สอดคล้องกับวิจัยของจันทร์ทร ปานคล้า เรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้สถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรม การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้จ่ายเป็น และครอบครัวที่ดี

3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายกันไปทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ มีการสร้างเป้าประสงค์ขององค์กร ได้ชัดเจน มีการมอบอำนาจให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ มีการตัดสินใจร่วมกันทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร ซื่อสัตย์สุจริต มีการยอมรับ เข้าใจความหลากหลายของบุคคล ทำให้หน่วยงานมีคุณภาพ เมื่อวัฒนธรรมดีแล้วย่อมทำให้บุคลากรมีความสุข สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี มีความผ่อนคลาย มีทางสงบ ใช้จ่ายเป็น และสังคมดี ด้วยเช่นกัน โดยสอดคล้องกับวิจัยของ กาญจนา เกษร เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ในทิศทางบวกและพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับ ความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของวัฒนธรรมกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่ามีด้านที่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการผ่อนคลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ออกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ ไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของตนที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และผู้บริหารครู มีการพักผ่อนเพียงพออย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

นอกสถานที่ จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผ่อนคลาย มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน, ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์กับน้ำใจงาม ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ มีความมุ่งมั่นพยายาม ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางที่ให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจรรยาธรรมเป็นหลัก นอกจากนั้น ผู้บริหารและครู มีความห่วงใย เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน รู้จักการเป็นผู้ให้ที่ดี มีจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ทำกิจกรรมเพื่อสังคม , ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับใช้เงินเป็น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญในความแตกต่างในปรัชญา และความเชื่อของครูแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญในความแตกต่างของบุคลิกภาพ วิธีการสอน วิธีการทำงานของครูแต่ละบุคคล โดยโรงเรียนยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเคารพสิทธิ เสรีภาพ ซึ่งกันและกัน ในพื้นฐานของความแตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ นอกจากนั้นผู้บริหารมีการสนับสนุนกิจกรรมการออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และยังดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอีกด้วย สอดคล้องกับวิจัยของ กาญจนา เกษร เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพรองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในทิศทางบวกและพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับ ความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และสอดคล้องกับวิจัยของ อภิชาติ นิลภักย์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำส่วนสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและค่านึงผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกับครูมีความเป็นกลางช่วยเหลือประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหาร เน้นการทำงานเป็นทีม นิเทศสอนงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายงานให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจบริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ส่วนด้านที่ไม่สัมพันธ์โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจกับสุขภาพดี อาจเป็นเพราะการตัดสินใจคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และความสอดคล้องในงานที่ปฏิบัติผลของการตัดสินใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของทุกคนภายในโรงเรียน และการตัดสินใจในบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ไม่สามารถทำให้ผู้บริหารและครู มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีการออกกำลังกายเป็นประจำ รับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ , ด้านการตัดสินใจกับการผ่อนคลาย อาจเป็นเพราะการตัดสินใจไม่มีผลทำให้บุคคลากร มีการพักผ่อนเพียงพอ มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ มีการทำกิจกรรมเชิงท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ , ด้านความไว้วางใจกับครอบครัวดี อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ ไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของตนที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ไม่สามารถทำให้ ผู้บริหารและครู มีความรักชีวิตของตนเอง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ มีความรัก ความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงานผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้ และ มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงามได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ภักพร เจริญลักษณ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรม

องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดย ภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับ มีช้อมูลเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็น เลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ ธาณิชชา มุลอามาตย์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3” ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความรู้สึกในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านสังคมดี ด้าน ใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี มีความทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับที่.05 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มี ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและ การบริหารงานของลักษณะงานขวัญกำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็น แนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9 พบว่าด้านการตัดสินใจ มีความเข้มข้นเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้นนอกจากนั้นยังต้อง ทั้งการดำเนินการภายในโรงเรียน หรือภายนอกโรงเรียน และนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมนำมาปรับใช้กับการบริหารงานภายในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ แก่โรงเรียนที่สูงขึ้น

2. จากการศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9 พบว่า การผ่อนคลาย มีความเข้มข้นเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลาย โดยมากรนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอต่อความจำเป็น การจัดการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมทางกีฬา ดนตรี รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย เพื่อส่งผลให้ครูมีสุขภาพกายที่ดี พร้อมทั้งสุขภาพจิตที่ดี นำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่โรงเรียน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9 พบว่าด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการผ่อนคลายในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความไว้วางใจให้ครูได้ปฏิบัติงานของตนตามความต้องการปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงการศรัทธาในความมีคุณธรรม ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผ่อนคลาย มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้น ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษากระบวนการบริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียน
3. ควรศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กชนิกา พลจันทร์. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.
- กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. “วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- กาญจนา เกสร. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.
- กาญจนา มณีวัฒนภิญโญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายวัตถุดิบประเภทอุตสาหกรรมโรงหล่อแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.
- ก้านทอง บุหระ. “องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์.” วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 69-70.
- เกษราภรณ์ เจริญบุญณะ. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน และบุคลิกภาพแบบเชาวนจิตอัจฉริยะของพนักงานและหัวหน้างานกลุ่มการเงินสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
- จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคนอื่น ๆ. 123 **สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด. 2556.
- จันทร์ทร ปานคล้า. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้สถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคนอื่น ๆ. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. นนทบุรี: โรงพิมพ์

บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556.

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ดร.ณิรัตน์ สุนทร. “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย, 2558.

เชษฐา ทองยิ่ง. **ปัญหาการปฏิรูป.** เข้าถึงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20170106140818.pdf

ธานีชา มุลอามาตย์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

ธารินทร์ ระศร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 8, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560): 45-54.

นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2554), 64.

นริศย์ จำปา. “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดระนอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ. “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. “ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- ภักพร เจริญลักษณ์. “วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- รัตนารณ ฤทธิรงค์. “วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสตุล.” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2557.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. **ความสุขในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>
- ศศิธร เหล่าแท่ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. “อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน.” **Veridian E-Journal** 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2557): 988-1006.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, บจก., 2558.
- สาคร วรวะไล. “วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางพัฒนาโรงเรียนที่พระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- สุพานี สฤณีวานิช. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- สุภาวดี ลำเจียกมงคล. “วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- สุระนิต สุระสังข์ “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). **HR & HAPPY WORKPLACE**. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2551.0

- _____ . แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด, 2552.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. **สภาพการจัดการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php>
- _____ . **โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต9**. เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561.” 9 มีนาคม 2561.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. “แผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.” 27 พฤศจิกายน 2562.
- _____ . “รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.256.” 9 มกราคม 2562.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12.” 1 ตุลาคม 2559.
- สำนักงานเลขาธิการ. “กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574.” 11 กุมภาพันธ์ 2559.
- สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)**. เข้าถึงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.happyworkplaceclinic.com>
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว).” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- อภิชาติ นิลภทย์. “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ภาษาต่างประเทศ

- Abdou Nada. **Value Contexts in The Cultures of Science and The Role of Egyptian Universities in Developing them for their Student.** accessed May 15, 2016. available from http://tkc.go.th/thesis/abstract_eng.asp?item_id=227
- Andrew M. Pettigrew. "On studying Organization Cultuer," **Administrative Science Quarterly** 24, 4 (December 1979): 570-581.
- Daniel Katz and Robert L. Kahn. **The Social psychology of Organization.** 2nd ed. Newyork: John&Son, 1978.
- David A. Kolb, Irwin M. Rubin, and Joyce S. Osland. **The Organizational Behavior Leader.** 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1991.
- Dianne F. Olivier. **Teacher Personal and school Culture Characteristics in Effective School: Toward a Model of Professional Learning Communicate.** accessed 15 May, 2016. available from https://digitalcommons.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1302&context=gradschool_disstheses
- Edgar H. Schein. **Organizational Culture and Leadership.** 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Ed Diener. "Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index." **American Psychologist** 55, 1 (February 2000): 34-43.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices.** 6th ed. California: Wadworth, 2012.
- Geert G. Hofstede. **Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values.** California: Sage, 1980.
- Jerry L. Patterson, Stewart C. Purkey, and Jackson V. Parker. **Productive School Systems for a Nonrational World.** Virginia: Assn for Supervision & Curriculum, 1986.
- Jo Manion. "Joy at Work! Creating a Positive Workplace." **JONA The Journal of Nursing**

Administration 33, 12 (January 2004): 652-659.

John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt, and Richard N. Osborn. **Organizational Behavior**. 6th ed. New York: Wiley, 1997.

John W. Best. **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1981.

Mondy R. Wayne, and other. **Management and Organizational Behavior**.
Massachusetts: Allyn and Bacon, 1990.

New Economic Foundation. **Happy Planet Index 2006**. accessed May 17, 2013.
available from http://neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/The_Happy_Planet_Index_1.pdf.

Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper&Row, 1970.

Linda Smircich. "Concepts of Culture and Organizational Analysis." **Administrative Science Quarterly** 28, 3 (September 1983): 39-358.

Lorraine C. Marais. **The Relationship between Organizational Culture the Practice Program Evaluation in Human Service Organizational**. accessed January 5, 2017. available from <https://search.proquest.com/docview/304455389>

Paul A. Freyermuth and Reinder J. Schonewille. "Happy Workplaces ! Happy ? Are You Nuts ?." **The Journal of the Conference for Global Transformation** 9, 1 (May 2009): 9.

Rensis Likert. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.

Richard L. Daft. **Organization Theory and Design**. 11th ed. Ohio: South-Western Cengage Learning, 2012.

_____. **Leadership: Theory and Practice**. Orlando: The Dryden Press, 1999.

Robbins P. Stephen. **Organizational Behavior**. 10th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2002.

_____. **Organization Theory: Structures, Designs, and Applications**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1997.

Seymour Sarason. **The Culture of the School and the Problem of Change**.

Massachusetts: Allyn and Bacon, 1971.

Terrence E. Deal and Allan A. Kennedy. **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life**. Boston: Addison-Wesley, 1982. อ้างถึงใน วรรณกร รอบคอบ. **วัฒนธรรมองค์กร**. เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsan/sara-na-ru/wathnthrrm-xngkhkr>

Vincent W. Zheng. **The impact of organizational culture structure and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness**. accessed May 15, 2016. available from <https://search.proquest.com/openview/7cce082d60e6a3d1119062b037b57e7b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว 8612.2/



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

23 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายวัลลภ บุตรเกตุ รหัสนักศึกษา 58252348 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา 08 3351 8486

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ชื่อ-สกุล : ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์

วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี

ชื่อ-สกุล : รศ. ดร.โกสุม สายใจ

วุฒิการศึกษา : Ed.D. Northern University of Philippines

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อ-สกุล : นายนพดล เด่นดวง

วุฒิการศึกษา : ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง : อดีตรองผู้อำนวยการโรงเรียน เขียวชาญ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9

ชื่อ-สกุล : นายสุวรรณ์ คำวงษ์

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตร์บัณฑิต(ค.บ.) เอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครูเทพสตรี

ตำแหน่ง : ครุคณิตศาสตร์ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเลนวิทยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9

ชื่อ-สกุล : นางศิริพร สุริยะฉาย

วุฒิการศึกษา : ศิลปศาสตรบัณฑิต(ศศ.บ.) เอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง : ครูภาษาไทย ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเลนวิทยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9



1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
เป้าประสงค์ขององค์กร									
1	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเห็นคุณค่าความสำคัญความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
การมอบอำนาจ									
5	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูนำไปปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารและครู มีการรับรู้ข่าวสารข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมอบอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารและครู มีการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
การตัดสินใจ									

1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
9	ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความเป็นไป ได้ในการตัดสินใจที่ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความ สอดคล้องในงานที่ ปฏิบัติ	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
11	ผลของการตัดสินใจมี ผลต่อการปฏิบัติงาน ของทุกคนภายใน โรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
12	การตัดสินใจใน บางครั้งต้องอาศัย ผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง นั้นๆ	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร									
13	ผู้บริหารและครู รู้จัก รับผิดชอบร่วมกัน ภายในโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารและครู มี ความผูกพันกับ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารและครู ภายในโรงเรียนให้ ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารและครู พัฒนางานในโรงเรียน ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ความไว้วางใจ									
17	ผู้บริหารให้โอกาสครู เลือกทำงานตาม	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
	ความต้องการ								
18	ผู้บริหารไว้ใจครู ในการปฏิบัติงานของ คนที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารและครู สามารถตัดสินใจใน งานที่ตนเองได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
ความมีคุณภาพ									
20	ผู้บริหารเห็นคุณค่า และคาดหวังให้ครู ปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพและ มาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารเชื่อมั่นใน ประสิทธิภาพการ ทำงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศของ ความเห็นอกเห็นใจ ของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสร้างความ ร่วมมือของทุกคนใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
การยอมรับ									
24	ผู้บริหารเปิดโอกาส และยอมรับความ คิดเห็น ที่ดีของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารยอมรับใน ความสำเร็จของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารยอมรับใน ผลงานของครู	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
ความเอื้ออาทร									

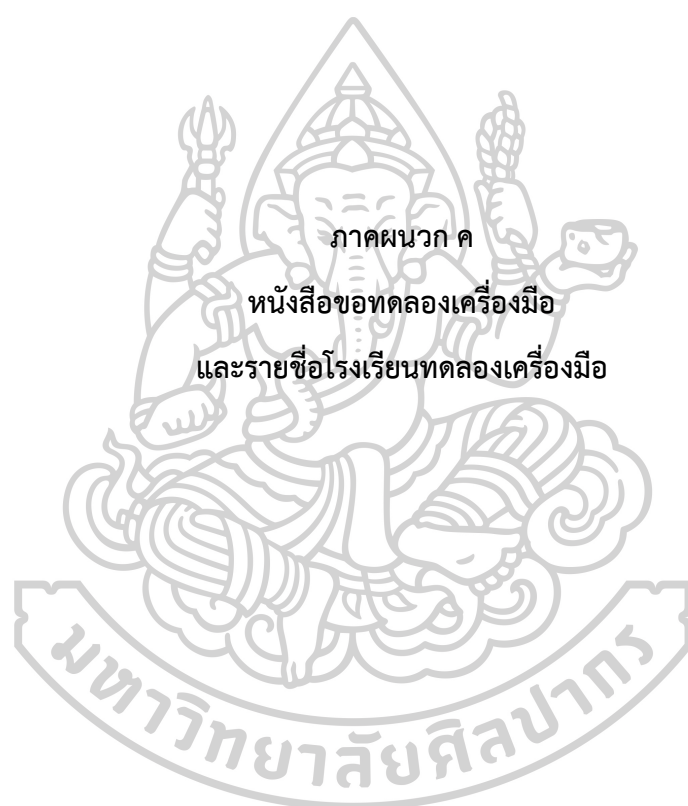
1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
27	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล การปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ ครูให้ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของ ตน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ความซื่อสัตย์สุจริต									
30	ผู้บริหารเห็นคุณค่า ของความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงาน อย่างของครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมอบ อำนาจในการ เข้าถึงทรัพยากร ของโรงเรียนอย่าง เท่าเทียมกัน	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารและครู มี การเข้าถึงทรัพยากร อย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ความหลากหลายของบุคลากร									
33	ผู้บริหารให้ ความสำคัญในความ แตกต่างในปรัชญา และความเชื่อของครู แต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารให้ ความสำคัญในความ แตกต่างของ บุคลิกภาพ วิธีการ สอน วิธีการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
	ของครูแต่ละบุคคล								
35	โรงเรียนยึดหยุ่นใน การจัดการเรียนการ สอนของครูแต่ละ บุคคลโดยคำนึงถึง ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
สุขภาพดี									
36	ผู้บริหารและครู มี ร่างกายและจิตใจที่ แข็งแรง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารและครูมี การออกกำลังกาย เป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารและครูมี การรับประทานอาหาร ครบทั้ง 5หมู่	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารและครู มี การพักผ่อนอย่าง เพียงพอเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารและครู มี ความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
น้ำใจงาม									
41	ผู้บริหารและครู มี ความห่วงใย เอื้อ อาทร ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารและครูของ ท่านรู้จักการเป็นผู้ให้ ที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
43	โรงเรียนของท่านได้ จัดกิจกรรมที่มี ประโยชน์ต่อส่วนรวม	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง

1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
44	โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
สังคมดี									
45	ผู้บริหารและครู มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารและครู มีความปรองดองสามัคคีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารและครู ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
การผ่อนคลาย									
48	ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนเพียงพออย่างน้อย6-8 ชั่วโมงต่อวัน	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
49	ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารและครู มีการทำกิจกรรมเชิงท่องเที่ยวกับครอบครัวสม่ำเสมอ	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
51	ผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน ใ้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง

1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
52	ผู้บริหารและครู มี การจัดกิจกรรมลด ความกดดัน ลด ความเครียด ให้เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
หาความรู้									
53	ผู้บริหารและครู มี การเข้าอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ ของ ตนเอง	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
54	ผู้บริหาร สนับสนุน การอบรม ศึกษา งาน เรียนต่อ ของครู	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
55	ผู้บริหารและครู ที่มี ศักยภาพทำให้ โรงเรียนพัฒนาขึ้น	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
มีคุณธรรม									
56	ผู้บริหารและครู มี ศรัทธาในศาสนาและ มีศีลธรรมในการ ดำเนินชีวิต	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
57	ผู้บริหารและครู มี สติ มีสมาธิในการ ทำงาน สามารถ รับมือกับปัญหาที่เข้า มาได้	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
58	ผู้บริหารและครู มี ศรัทธาในคุณงาม ความดีที่พึง ประสงค์	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
ใช้เงินเป็น									
59	ผู้บริหารและครู มี การสนับสนุน กิจกรรม การ ออม เช่น สหกรณ์	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

1	คำถาม	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	ผลรวม	IOC	แปลผล
	ออมทรัพย์ เป็นต้น								
60	ผู้บริหารและครู มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
61	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ครอบครัวดี									
62	ผู้บริหารและครู มีความรักชีวิตของตนเอง	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
63	ผู้บริหารและครู ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
64	ผู้บริหารและครู มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ	1	1	1	-1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
65	ผู้บริหารและครู มีความรัก ความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
66	ผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้	1	1	1	1	-1	3	0.6	สอดคล้อง
67	ผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง





ที่ อว 8612.2/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มกราคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นายวัลลภ บุตรเกตุ รหัสนักศึกษา 58252348 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 3351 8486

รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ

เขตโรงเรียน	ลำดับ	โรงเรียน
สพม. 8	1.	โรงเรียนช่องพรานวิทยา
สพม. 8	2.	โรงเรียนรัตนราชบำรุง
สพม. 8	3.	โรงเรียนคุรุราชรังสฤษฎ์
สพม. 8	4.	โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
สพม. 8	5.	โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ





ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กร	273.7010	184.479	.651	.975
2.2 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเห็นคุณค่าของสถานศึกษา	273.6240	184.286	.710	.975
2.3 นิเทศและประเมินผลร่วมกัน	273.6977	183.872	.737	.975
2.4 ผู้บริหารและครูผลต่อเป้าหมายขององค์กร	273.6300	185.434	.567	.975
2.5 ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน?	273.5560	185.455	.561	.975
2.6 ผู้บริหารและครูมีการรับรู้อาสาสมัครข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน	273.6494	184.279	.660	.975

	Item Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted
2.7	273.7331	183.923	.791	.975
เข้าถึงทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน				
2.8ผู้บริหารและครูมีการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน	273.7515	184.229	.744	.975
2.9ผู้บริหารและครู	273.8033	184.693	.606	.975
ระยชน์ได้				
2.10ผู้บริหารและครู	273.8160	185.956	.445	.975
นที่ปฏิบัติ				
2.11	273.9150	184.324	.449	.976
ผลของการตัดสินใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของทุกคนภายในโรงเรียน				
2.12	273.9052	186.769	.328	.976
การตัดสินใจในบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ				
2.13ผู้บริหารและครูรู้จักรับผิดชอบร่วมกันภายในโรงเรียน	273.8285	184.903	.541	.975
2.14ผู้บริหารและครูมีความผูกพันกับโรงเรียน	273.6171	185.155	.663	.975
2.15ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	273.6235	185.024	.594	.975
2.16ผู้บริหารและครูพัฒนางานในโรงเรียนร่วมกัน	273.6492	186.190	.496	.975
2.17	273.7458	183.267	.601	.975
งานตามความต้องการ				
2.18	273.6562	185.102	.583	.975
ผู้บริหารไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของตนที่ได้รับมอบหมาย				
2.19ผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	273.6335	183.045	.719	.975

2.20	ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน	273.6369	185.868	.592	.975
2.21	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสิทธิภาพ	273.7363	184.384	.592	.975
2.22	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจของครู	273.7138	183.132	.680	.975
2.23	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน	273.6038	183.760	.690	.975
2.24	ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู	273.6590	184.039	.652	.975
2.25	จของครู	273.5533	184.894	.683	.975
2.26	ผู้บริหารยอมรับในผลงานของครู	273.5346	185.153	.645	.975
2.27	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของครู	273.6244	182.308	.779	.975
2.28	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของครู	273.6077	184.560	.628	.975
2.29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน	273.6179	183.646	.736	.975
2.30	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างของครู	273.5629	184.406	.718	.975
2.31	ผู้บริหารความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานของครู	273.6910	183.202	.753	.975
2.32	งที่ให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก	273.6496	184.535	.651	.975

2.33	273.6233	183.161	.727	.975
ามแตกต่างในปรัชญา และความเชื่อของครูแต่ละบุคคล				
2.34	273.6719	182.673	.751	.975
ามแตกต่างของบุคลิกภาพวิถี ละบุคคล				
2.35	273.6844	184.208	.740	.975
มีต้นทุนในการจัดการเรียนกา รสอนของครูแต่ละบุคคลโดย งบุคคล				
3.1ผู้บริหารและครู มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	273.7263	186.525	.541	.975
3.2	273.9058	184.455	.527	.975
3.3	273.8321	184.736	.562	.975
ผู้บริหารและครูมีการรับประ ทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่				
3.4ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเห มาะสมกับการปฏิบัติงาน	273.7644	184.361	.639	.975
3.5ผู้บริหารและครู มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	273.7392	185.769	.526	.975
3.6ผู้บริหารและครู มีความหวังใเอื่ออาหาร ซึ่งกันและกัน	273.6435	185.147	.686	.975
3.7	273.6335	184.762	.713	.975
ผู้บริหารและครูของท่านรู้จัก การเป็นผู้ให้ที่ดี				
3.8	273.5821	185.397	.671	.975
โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรม ที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม				
3.9	273.5985	186.166	.473	.975
โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมใ				

3.10ผู้บริหารและครู นและที่פקอาศัย	273.7327	186.272	.387	.976
3.11ผู้บริหารและครู มีความปรองคอง สามัคคีคอกัน	273.7319	185.330	.660	.975
3.12ผู้บริหารและครู รวมแรงรวมใจในการพัฒนา ชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี ขึ้น	273.7548	184.368	.706	.975
3.13ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนเพียงพออย่าง น้อย6-8 ชั่วโมงต่อวัน	273.7038	182.951	.700	.975
3.14ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่	273.7842	184.258	.592	.975
3.15ผู้บริหารและครู	273.9927	182.819	.602	.975
3.16ผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย	273.9442	183.358	.649	.975
3.17ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมลดความกด ดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	273.9246	181.763	.731	.975
3.18ผู้บริหารและครู มีการเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ของตนเอง	273.5890	185.519	.659	.975
3.17ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมลดความกด ดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	273.9246	181.763	.731	.975
3.18ผู้บริหารและครู มีการเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ของตนเอง	273.5890	185.519	.659	.975
3.19ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ของครู	273.5721	186.230	.550	.975
3.20ผู้บริหารและครู พัฒนาขึ้น	273.6337	185.176	.600	.975
3.21ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม	273.6173	186.080	.536	.975
3.22ผู้บริหารและครู มีสติ สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้า มาได้	273.5177	186.151	.630	.975

3.23ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้ง ปวง	273.5083	185.872	.602	.975
3.24ผู้บริหารและครู มีการสนับสนุนกิจกรรม การออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์	273.6787	185.004	.649	.975
3.25ผู้บริหารและครู มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพื่ ยงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตปร	273.7142	184.584	.655	.975
3.26ผู้บริหาร เป็นหลักเศรษฐกิจพอเพียง	273.6560	183.673	.736	.975
3.27ผู้บริหารและครู มีความรักชีวิตของตนเอง	273.5340	185.837	.554	.975
3.28ผู้บริหารและครู ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว	273.5567	185.619	.583	.975
3.29ผู้บริหารและครู มีความรักในงานที่ตนเองได้	273.5983	186.417	.429	.975
3.30ผู้บริหารและครู มีความรัก ความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงาน	273.7833	187.182	.276	.976
3.31ผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้	273.7010	184.167	.526	.975
3.32ผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม	273.1394	187.529	.284	.976





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง



ที่ ฉว 8612.2/131

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียน**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นายวิมลภ พุทธเศรษฐ์ รหัสนักศึกษา 58252348 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเมืองมศึกษา เขต 9" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์ให้ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มีทนา วัฒนอมศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 3351 8486

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (จังหวัดสุพรรณบุรี)

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
1	โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
2	โรงเรียนสวนหุยิง	สุพรรณบุรี
3	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยสุพรรณบุรี	สุพรรณบุรี
4	โรงเรียนสวนแตงวิทยา	สุพรรณบุรี
5	โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	สุพรรณบุรี
6	โรงเรียนบางปลาม้า“สูงสูมารผดุงวิทย์”	สุพรรณบุรี
7	โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา2	สุพรรณบุรี
8	โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์สามัคคี	สุพรรณบุรี
9	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา1	สุพรรณบุรี
10	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา	สุพรรณบุรี
11	โรงเรียนอุทอง	สุพรรณบุรี
12	โรงเรียนอุทองศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
13	โรงเรียนสระยายโสมวิทยา	สุพรรณบุรี
14	โรงเรียนดอนคาวิทยา	สุพรรณบุรี
15	โรงเรียนบางลี่วิทยา	สุพรรณบุรี
16	โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	สุพรรณบุรี
17	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา5	สุพรรณบุรี
18	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	สุพรรณบุรี
19	โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา	สุพรรณบุรี
20	โรงเรียนสามชุกรัตนโกคาราม	สุพรรณบุรี
21	โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
22	โรงเรียนบ่อกรูวิทยา	สุพรรณบุรี

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
23	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา7	สุพรรณบุรี
24	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา3	สุพรรณบุรี
25	โรงเรียนด่านช้างวิทยา	สุพรรณบุรี
26	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา	สุพรรณบุรี
27	โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา	สุพรรณบุรี

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (จังหวัดนครปฐม)

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
1	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	นครปฐม
2	โรงเรียนราชินีบูรณะ	นครปฐม
3	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย2	นครปฐม
4	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	นครปฐม
5	โรงเรียนสระกะเทียมวิทยา	นครปฐม
6	โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย	นครปฐม
7	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยา	นครปฐม
8	โรงเรียนสิรินทรราชวิทยาลัย	นครปฐม
9	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา	นครปฐม
10	โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	นครปฐม
11	โรงเรียนศาลาตึกวิทยา	นครปฐม
12	โรงเรียนคางคกวิทยา	นครปฐม
13	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา	นครปฐม
14	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	นครปฐม
15	โรงเรียนพลอยจตุรจินดา	นครปฐม
16	โรงเรียนแหลมบัววิทยา	นครปฐม
17	โรงเรียนเพิ่มวิทยา	นครปฐม
18	โรงเรียนบางเลนวิทยา	นครปฐม
19	โรงเรียนบางหลวงวิทยา	นครปฐม
20	โรงเรียนสภาพรวิทยา	นครปฐม

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
21	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา	นครปฐม
22	โรงเรียนสามพรานวิทยา	นครปฐม
23	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย	นครปฐม
24	โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม	นครปฐม
25	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชฯ	นครปฐม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และ ข้าราชการครู

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ข้อมูลที่ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานหรือต่อสถานศึกษาของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน , รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ให้ข้อมูล โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายวัลลภ บุตรเกตุ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต9”

ตอนที่1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน (...) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	เพศ (...)ชาย (...)หญิง	{ } 01
2.	อายุ (...) น้อยกว่า30ปี (...) 31-40ปี (...) 41-50ปี (...) มากกว่า50 ปีขึ้นไป	{ } 02
3.	ระดับการศึกษา (...) ปริญญาตรี (...) ปริญญาโท (...) ปริญญาเอก	{ } 03
4.	ตำแหน่งหน้าที่ (...) ผู้อำนวยการโรงเรียน (...) รองผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการรองผู้อำนวยการฯ (...) หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ (...) ครู	{ } 04
5.	ประสบการณ์การในตำแหน่ง (...) น้อยกว่า10ปี (...) 10-20ปี (...) 21-30ปี (...) มากกว่า30 ปีขึ้นไป	{ } 05

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเหล่านี้และทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	เป้าประสงค์ขององค์กร						
1.	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กร						{ } 06
2.	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูเห็นคุณค่า ความสำคัญความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา						{ } 07
3.	ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน						{ } 08
4.	ผู้บริหารและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร						{ } 09
	การมอบอำนาจ						
5.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูนำไปปฏิบัติร่วมกัน						{ } 10
6.	ผู้บริหารและครู มีการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน						{ } 11

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7.	ผู้บริหารมอบอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากร ของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน						{ } 12
8.	ผู้บริหารและครู มีการเข้าถึงทรัพยากร อย่างเท่าเทียมกัน						{ } 13
	การตัดสินใจ						
9.	ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความเป็นไปได้ใน การตัดสินใจที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้						{ } 14
10.	ผู้บริหารและครู คำนึงถึงความสอดคล้องใน งานที่ปฏิบัติ						{ } 15
11.	ผลของการตัดสินใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของทุกคนภายในโรงเรียน						{ } 16
12.	การตัดสินใจในบางครั้งต้องอาศัย ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ						{ } 17
	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
13.	ผู้บริหารและครู รู้จักรับผิดชอบร่วมกัน ภายในโรงเรียน						{ } 18
14.	ผู้บริหารและครู มีความผูกพันกับโรงเรียน						{ } 19
15.	ผู้บริหารและครู ภายในโรงเรียนให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						{ } 20
16.	ผู้บริหารและครู พัฒนางานในโรงเรียน ร่วมกัน						{ } 21
	ความไว้วางใจ						
17.	ผู้บริหารให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความ						{ } 22

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ต้องการ						
18.	ผู้บริหารไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของ คนที่ได้รับมอบหมาย						{ } 23
19.	ผู้บริหารและครู สามารถตัดสินใจในงานที่ ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี						{ } 24
	ความมีคุณภาพ						
20.	ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครู ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน						{ } 25
21.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงาน ของครู						{ } 26
22.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความเห็นอก เห็นใจของครู						{ } 27
23.	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกคนใน โรงเรียน						{ } 28
	การยอมรับ						
24.	ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความ คิดเห็น ที่ดีของครู						{ } 29
25.	ผู้บริหารยอมรับในความสำเร็จของครู						{ } 30
26.	ผู้บริหารยอมรับในผลงานของครู						{ } 31
	ความเอื้ออาทร						
27.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ของครู						{ } 32
28.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล การปฏิบัติงานของ ครู						{ } 33
29.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของตน						{ } 34
	ความซื่อสัตย์สุจริต						
30.	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการ						{ } 35

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ปฏิบัติงานอย่างของครู						
31.	ผู้บริหารความมุ่งมั่นพยายามในการ ปฏิบัติงานของครู						{ } 36
32.	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางที่ให้ครู ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก						{ } 37
	ความหลากหลายของบุคลากร						
33.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างใน ปรัชญา และความเชื่อของครูแต่ละบุคคล						{ } 38
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่าง ของบุคลิกภาพ วิธีการสอน วิธีการทำงาน ของครูแต่ละบุคคล						{ } 39
35.	โรงเรียนยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการ สอนของครูแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล						{ } 40



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเหล่านี้และทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูงสุด มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	สุขภาพดี						
1.	ผู้บริหารและครู มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง						{ } 41
2.	ผู้บริหารและครูมีการออกกำลังกายเป็นประจำ						{ } 42
3.	ผู้บริหารและครูมีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่						{ } 43
4.	ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						{ } 44
5.	ผู้บริหารและครู มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน						{ } 45
	น้ำใจงาม						
6.	ผู้บริหารและครู มีความห่วงใย เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน						{ } 46
7.	ผู้บริหารและครูของท่านรู้จักการเป็นผู้ให้ที่ดี						{ } 47
8.	โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม						{ } 48
9.	โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม						{ } 49
	สังคมดี						
10.	ผู้บริหารและครู มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย						{ } 50

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
11.	ผู้บริหารและครู มีความปรองดอง สามัคคีต่อกัน						{ } 51
12.	ผู้บริหารและครู ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น						{ } 52
	การผ่อนคลาย						
13.	ผู้บริหารและครู มีการพักผ่อนเพียงพออย่างน้อย6-8 ชั่วโมงต่อวัน						{ } 53
14.	ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่						{ } 54
15.	ผู้บริหารและครู มีการทำกิจกรรมเชิงท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัวสม่ำเสมอ						{ } 55
16.	ผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น						{ } 56
17.	ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						{ } 57
	หาความรู้						
18.	ผู้บริหารและครู มีการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ของตนเอง						{ } 58
19.	ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ของครู						{ } 59
20.	ผู้บริหารและครู ที่มีศักยภาพทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น						{ } 60
	ทางสงบ						
21.	ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต						{ } 61
22.	ผู้บริหารและครู มีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้						{ } 62
23.	ผู้บริหารและครู มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้ง						{ } 63

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ปวง						
	ใช้เงินเป็น						
24.	ผู้บริหารและครู มีการสนับสนุนกิจกรรมการออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น						{ } 64
25.	ผู้บริหารและครู มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน						{ } 65
26.	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง						{ } 66
	ครอบครัวดี						
27.	ผู้บริหารและครู มีความรักชีวิตของตนเอง						{ } 67
28.	ผู้บริหารและครู ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต						{ } 68
29.	ผู้บริหารและครู มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ						{ } 69
30.	ผู้บริหารและครู มีความรัก ความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงาน						{ } 70
31.	ผู้บริหารและครู มีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้						{ } 71
32.	ผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม						{ } 72

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวัลลภ บุตรเกตุ
วัน เดือน ปี เกิด	14 กันยายน 2534
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2546 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่6 โรงเรียนสุริยวงศ์ จ.ราชบุรี พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่6 โรงเรียน เบญจมราชูทิศ ราชบุรี จ.ราชบุรี พ.ศ.2557 สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต(กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2559 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	18/1 หมู่12 ต.เกาะพลับพลา อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000

