

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING HAPPINESS AT WORK
OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION

เอ็มอัชฌา ไชยชนะ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Am-uscha Chaichana

Email: 6614991030@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 350 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 เป็นตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 มีอายุราชการ 1 - 3 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 เป็นหน่วยงานที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง

ตามกฎกระทรวง จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) วัฒนธรรมแบบราชการมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ แบบเครือข่าย แบบปรับตัว ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ แบบมุ่งผลสำเร็จ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 71.9 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of the research study were 1) to study the organizational culture affecting happiness at work of personnel at the office of the Basic Education Commission. 2) to study the relationship model of organizational culture affecting happiness at work of personnel at the office of the Basic Education Commission. The population used in the study was 350 personnel working at the office of the Basic Education Commission, statistical processing, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The results of hypothesis testing used Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research results can be found out as: Most respondents were female, 264 people amount to 75.4%. Most respondents were aged 21–30 years, 127 people amount to 36.3%. Regarding marital status, 220 people amounts to 62.9% were single. Graduated with a bachelor's degree 258 people amounts to 73.7%. Most were civil servants, 251 people amount to 71.7%. Their years' experience between 1–3 years, 108 people amount to 30.9%. Affiliated Agencies, 309 people amount to 88.3% established according to ministerial regulations. The organizational culture influencing happiness at work of personnel at the office of the Basic Education Commission was rated at a high level overall. Happiness at work was rated at the highest level overall.

Hypothesis testing revealed that all aspects of organizational culture were positively correlation with happiness at work of personnel at the office of the Basic Education Commission with the statistical significance at the level of 0.01. Most organizational culture influencing work happiness at work of personnel

was the bureaucratic culture. Next ranking were Clan Culture, Adaptability Culture, and Achievement Culture, respectively. Collectively, these variables could predict happiness at work of personnel at the office of the Basic Education Commission by 71.9% with the statistical significance at the level of 0.05

Keywords : Organization culture, happiness at work, the office of the Basic Education Commission

บทนำ

พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนา กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนองค์กรและเศรษฐกิจ จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับความสุขคนทำงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

องค์กรควรตระหนักถึงการช่วยเหลือพนักงานไม่ให้เกิดการหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) โดยดูแลพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของอัตราการรักษานักงาน (Employee retention rate) (กรมสุขภาพจิต, 2563)

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทำให้รัฐบาลได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และได้มีการใช้โมเดล ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยมีการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของภาครัฐหรือระบบราชการ 4.0 (Government 4.0) โดยได้พัฒนา Public Sector Management Quality Award 4.0 (PMQA 4.0) ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ ซึ่งกรอบการประเมิน ในหมวดที่ 5 มีประเด็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ (สำนักงาน ก.พ., 2567)

การก้าวสู่ตลาดแรงงานของประชากรเจน Z ที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิดและวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบหลัก เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับความหลากหลาย และการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2023) เป็นการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่มีความโปร่งใส และการสื่อสารที่เปิดกว้าง จะทำให้มีความไว้วางใจและสามารถลดความตึงเครียด รวมถึงการให้ความสำคัญกับการเติบโตและพัฒนาทักษะของพนักงาน การยอมรับและให้คุณค่ากับความสำเร็จของพนักงาน ทำให้พวกเขาารู้สึกว่าการทุ่มเท ได้รับการเห็นคุณค่า นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งสนับสนุนนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ยังเสริมสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมและความเต็มใจในการทำงาน ในขณะที่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยให้พนักงานภูมิใจ การผสมผสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถสะท้อนออกมายังภาพลักษณ์องค์กรที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาตัดสินใจร่วมงานกับองค์กร โดยภาพลักษณ์องค์กรแสดงออกมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จะเป็นประโยชน์ เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และเพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด
2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ แบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย แบบราชการ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ

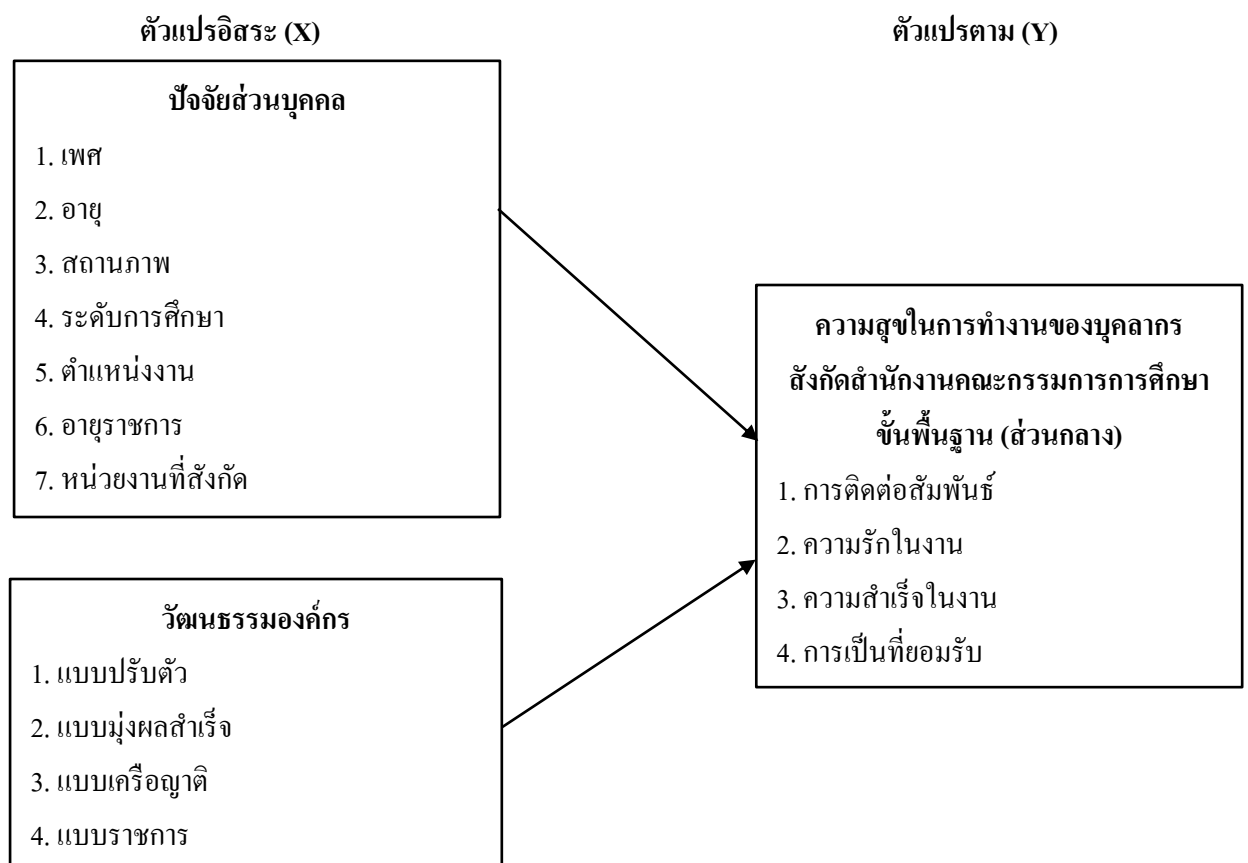
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,261 คน (ที่มา : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568) เนื่องจากทราบจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่แน่นอนผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 304 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของค่านิยม แนวทางปฏิบัติ ความเชื่อ และความเข้าใจที่สมาชิกในองค์กรมีร่วมกัน ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐานของความถูกต้อง โดยจะมีการถ่ายทอดส่งต่อให้แก่สมาชิกใหม่ที่ได้รับรู้ Richard L. Daft (2010) (อ้างถึงใน สุรยุทธ บุญมาทัต, 2562) ความแตกต่างของวัฒนธรรมมาจาก 2 มิติ ได้แก่ ระดับเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอก (ความต้องการความยืดหยุ่น และ ความต้องการความมั่นคง) ระดับเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ขององค์กร (ความต้องการเน้นภายใน และ ความต้องการเน้นภายนอก) ซึ่งจากการรวมกันของ 2 มิติ ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม 4 แบบ ที่มุ่งเน้นค่านิยมที่แตกต่างกัน ดังนี้ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) Richard L. Daft (2002) (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช , 2558)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย Durner (2003) (อ้างถึงใน ภัทรคนัย จลตองบุญ, 2018) ความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 4 ประการ ดังนี้ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love at Work) ความสำเร็จในงาน (Achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) Manion (2003) (อ้างถึงใน จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565)

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) โดยมีหน่วยงานภายในสังกัด ได้แก่ หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 25 สำนัก และหน่วยงานลักษณะเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 245 แห่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา แซ่เลียง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากิจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากิจ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.954), วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.933), วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.925) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.925) มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ค่าทางสถิติ = 0.4), วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (ค่าทางสถิติ = 0.24), วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (ค่าทางสถิติ = 0.213) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (ค่าทางสถิติ = 0.145) ตามลำดับ

อริษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบงานที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,261 คน (ที่มา : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 304 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถามซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ที่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการออนไลน์ผ่านระบบ Google Form โดยการส่งลิงก์และคิวอาร์โค้ดไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน ดึงข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมดผ่านระบบ Google form เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำมาประมวลผลคำตอบและให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าหาความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 350 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 เป็นตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 มีอายุราชการ 1 - 3 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 เป็นหน่วยงานที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ตามกฎกระทรวง จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ แบบราชการ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย แบบปรับตัว ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเป็นที่ยอมรับ ความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ แบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย แบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แบบราชการมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ แบบเครือข่าย แบบปรับตัว ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ แบบมุ่งผลสำเร็จ

อภิปรายผล

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ แบบราชการ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การตัดสินใจในองค์กรของท่านเน้นใช้หลักเหตุผล และความถูกต้อง องค์กรของท่านมีการกำหนดการแต่งกายอย่างชัดเจน และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความประหยัด องค์กรของท่านมีการจัดพิธีกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่เลียง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากิจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากิจ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แบบมุ่งผลสำเร็จพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารองค์กรของท่านมักกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารองค์กรของท่านให้ความสำคัญในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านใช้ความสำเร็จของผลการดำเนินงานเป็นแรงขับเคลื่อนบุคลากรองค์กรของท่านมีความเชื่อว่าการทุ่มเทเวลาส่วนตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่ถูกต้ององค์กรของท่านมีการให้รางวัลตอบแทนเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ แบบเครือข่าย พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรของท่านจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จร่วมกันของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรของท่านมักจะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่มีความเป็นกันเองเหมือนครอบครัว องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน องค์กรของท่านมีความใส่ใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงาน

รูปแบบทำงานที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ แบบปรับตัว พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยี และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารองค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ องค์กรของท่านให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจได้ทันทีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็น องค์กรของท่านมีแผนในการเตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรของท่านสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้ทันที เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรของท่านมีการคิดค้น ริเริ่ม นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ องค์กรของท่านสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ ชันเพียแก้ว (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเป็นที่ยอมรับ ความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) คือ แบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.954), วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.933), วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.925) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.925) มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) วัฒนธรรมแบบราชการ มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ คือ แบบเครือข่าย แบบปรับตัว ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ แบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ค่าทางสถิติ = 0.4), วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (ค่าทางสถิติ = 0.24), วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (ค่าทางสถิติ = 0.213) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (ค่าทางสถิติ = 0.145) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบราชการ ข้อเสนอแนะ คือ การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่ทำให้รู้สึกถึงช่องว่างระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จึงควรมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีได้อย่างเหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคลากร เช่น กิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมผู้บริหารรับฟัง เป็นต้น การเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นสิ่งที่บุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สำหรับการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการช่วยลดความขัดแย้งในตนเองระหว่างการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น การตัดสินใจในองค์กรเน้นใช้หลักเหตุผล และความถูกต้อง เป็นความเชื่อมั่นที่บุคลากรต้ององค์กร ควรจะดำรงรักษาไว้เนื่องจากเป็นความศรัทธาที่มีต่อองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ควรรักษาและสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่สามารถพึ่งพากันและกันได้ เช่น การมีระบบพี่เลี้ยง การเสริมสร้างทัศนคติที่คำนึงถึงส่วนรวม การสร้างพื้นที่หรือช่องทางในการปรึกษาปัญหาในการทำงาน เป็นต้น การให้ความสำคัญต่อความสำเร็จร่วมกันของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ควรดำรงรักษาไว้เนื่องจากเป็นรูปแบบการทำงานที่เป็นการบูรณาการร่วมกัน

ของหน่วยงานหลายภาคส่วน ทำให้แต่ละหน่วยงานมีรูปแบบการทำงานที่ต้องร่วมมือกันโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การประชุมเพื่อพิจารณาข้อเสนอคำของบประมาณประจำปี การสนับสนุนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร เป็นต้น การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่องค์กรควรสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงานที่มีความซับซ้อน เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทุ่มเทอยู่เพียงฝ่ายเดียว เช่น การจัดกิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์ การเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น การมีบรรยากาศในการทำงานที่มีความเป็นกันเองเหมือนครอบครัว สะท้อนให้เห็นถึงความสุขสบายใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันในองค์กร เช่น กิจกรรมจิตอาสา การสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว ข้อเสนอแนะ คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยี และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรควรสร้างการตระหนักและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เช่น ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ระบบ Smar OBEC ระบบการประชุมทางไกล (Zoom Meeting) เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีผ่านนโยบายขององค์กร การสนับสนุนให้บุคลากร มีความคิดริเริ่ม กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ควรจะดำรงไว้โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เช่น การมีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจได้ทันทีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็น เป็นกระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว หากองค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเรื่องการพิจารณาอนุมัติการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักหรือหน่วยงาน (ส่วนกลาง) การจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจการตัดสินใจของบุคลากรในแต่ละระดับ เป็นต้น องค์กรมีแผนในการเตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ควรมีการจัดทำแผนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนทั้งในด้านเทคโนโลยี บุคลากร กระบวนการทำงาน เช่น การจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งควรเป็นการเน้นสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การกล่าวถึงความคิดความชอบของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การยกย่องชมเชย เป็นต้น ผู้บริหารมีการถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมเพื่อมอบนโยบายในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ การมอบนโยบายในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางออนไลน์ OBEC Channel เป็นต้น เป็นการสร้างความตระหนักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งควรจะมีการสร้างความเข้าใจและการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดนโยบายให้มีความน่าสนใจ เพื่อให้

บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจากการมีเป้าหมายร่วมกัน หน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานรายไตรมาส การรายงานผลการใช้จ่ายและเบิกจ่ายงบประมาณ การรายงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR) เป็นต้น ซึ่งองค์กรควรจะมีการพัฒนารูปแบบการรายงานผลการดำเนินงานที่ทันสมัย สะดวก ง่ายต่อการใช้งาน และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันได้ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนและภาระที่ไม่จำเป็นต่อบุคลากร โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของข้อมูลและประโยชน์ของข้อมูล ผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมเพื่อติดตามผลการใช้จ่ายและเบิกจ่ายงบประมาณประจำสัปดาห์ เป็นต้น เป็นการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งควรสนับสนุนให้มีระยะเวลาในการติดตามผลการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาให้ครอบคลุมหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ เพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์
2. การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อหาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่น ๆ กับความสุขในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ภาระหนี้สิน งานที่รับผิดชอบ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการทำงานขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพทัศนคติ คุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2563). BURNOUT IN THE CITY งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ.

สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30176>

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

(ปริญญามหาบัณฑิต). ม.ป.ท.. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th

จิรวัดณ์ ชันเพียแก้ว. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (ปริญญามหาบัณฑิต). ม.ป.ท.

thesis.snru.ac.th/thesis_detail?x=60426423106

- เพ็ญภา หงษ์ทอง. (2023). โลกไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป เมื่อประชากร Gen Z คบเท้าเข้าสู่วัยทำงาน. สืบค้น 16 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://waymagazine.org/gen-z-as-a-new-jobber/>
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 6 (ฉบับพิเศษ), 590-599. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468>
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). ม.ป.ท. มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4740>
- สำนักงาน ก.พ.. (2567). การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=93379
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). ความสุขคนทำงาน (ในองค์กร). สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/4m
- ศุภัญญา แซ่เลียง. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากิจ (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). ม.ป.ท.. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/12240>
- สุรยุทธ บุญมาทัด. (2019). วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 : ส่วนประกอบวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กร. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 6 (2), 159-175. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org>
- อริษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). ม.ป.ท.. มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4741>
- Yamane, T. (1973). Statistics : An introductory analysis. 3nd ed. New York: Harper and Row.