

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

The Influence of Organizational Culture on the Happiness at Work of Personnel
in the Buriram Provincial Educational Service Area Office

รัตนาภรณ์ ที่รัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 196 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 69.90 มีอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 29.60 มีสถานภาพโสดร้อยละ 61.20 มีตำแหน่งข้าราชการร้อยละ 90.80 มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทร้อยละ 54.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.80 2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส รายได้ ตามระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนอายุ และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) To study the personal factors of personnel in the Buriram Provincial Educational Service Area Office. 2) To study the level of perception of organizational culture among personnel in the Buriram Provincial Educational Service Area Office. 3) To study the level of perception of happiness at work among personnel in the Buriram Provincial Educational Service Area Office. 4) To compare the levels of happiness at work of personnel in the Buriram Provincial Educational Service Area Office as classified by personal factors. 5) To study the influence of organizational culture on happiness at work among personnel in the Buriram Provincial Educational Service Area Office. The sample group consisted of 196 civil servants, permanent employees, and government employees, selected by stratified sampling. A questionnaire was used as the research instrument for data collection. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) the analysis of personal factors of personnel in the Buriram Provincial Education Area Office showed that most of the respondents were female (69.90%), aged between 51–60 years (29.60%), single (61.20%), civil servants (90.80%), with an income of more than 40,000 baht (54.60%), and had a length of service of 10 years or more (62.80%) 2) the analysis of organizational culture of personnel in the Buriram Provincial Education Area Office indicated that the overall level and each individual dimension were at a high level 3) the analysis of happiness at work of personnel in the Buriram Provincial Education Area Office indicated that the overall level and each individual dimension were at a high level 4) the comparative analysis of happiness at work of personnel in the Buriram Provincial Educational Service Area Office classified by personal factors revealed that gender, marital status, income, and length of service showed no differences, while age and job position showed statistically significant differences; and 5) the analysis of the influence of organizational culture on happiness at work of personnel in the Buriram Provincial Education Area Office revealed that all dimensions of organizational culture had an influence on personnel's happiness at work.

Keywords : Organizational culture, Happiness at work, Buriram Provincial Educational Service Area Office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ระบบการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย การปรับตัวต่อกระแสสังคมและเทคโนโลยี ตลอดจนความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครองที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาต้องแบกรับภาระงานที่หลากหลายและซับซ้อน ปัญหาที่พบอย่างเด่นชัด ได้แก่ การโยกย้ายหรือการลาออกของบุคลากรที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ภาวะความเครียดและความเหนื่อยหน่าย รวมทั้งระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของงาน ปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อสถานการณ์ดังกล่าว คือ วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากเป็นกรอบค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่กำหนดบรรยากาศการทำงาน การสื่อสาร ความไว้วางใจ และการยอมรับภายในองค์กร (Denison, 1990) งานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการให้คุณค่ากับบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสะท้อนผ่านความพึงพอใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และความผูกพันต่อองค์กร (Manion, 2003) ดังนั้น การทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาในบริบทของหน่วยงานการศึกษาระดับพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารบุคลากรเช่นเดียวกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ โดยเฉพาะปัญหาการโยกย้ายเข้า-ย้ายออกของบุคลากรที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง อันเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องระหว่างสภาพการทำงานกับความต้องการของบุคลากร ภาระงานที่ไม่สมดุล และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพที่จำกัด ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความตึงเครียด ขาดแรงจูงใจ และลดทอนความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์จึงตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม เพื่อช่วยรักษาบุคลากร ลดอัตราการโยกย้าย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ

การศึกษาถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนางานด้านการศึกษา เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อปัญหาความไม่ต่อเนื่องของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เสริมสร้างความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กร อ้างอิงตามแนวคิดของ Denison (1990) แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

ตัวแปรตาม ความสุขในการทำงานของบุคลากร อ้างอิงตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 385 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 196 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นตามเขตพื้นที่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนอย่างเหมาะสม

3 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิจัยมีกำหนดตั้งแต่ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ สมมติฐาน และแบบแผนการปฏิบัติที่บุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกันจนกลายเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการหล่อหลอมความคิด ทักษะคิด และพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพ ความเข้าใจร่วม และความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร อันจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Denison (1990, p. 178) ได้เสนอทฤษฎีการวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบที่ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) วัฒนธรรมนี้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจไปสู่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการบริหารจัดการตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมขององค์กรและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) วัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับชุดของค่านิยมหลักที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทุกคน การยึดมั่นในค่านิยมดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีกัน และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมนี้สนับสนุนให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการให้การสนับสนุนและมอบรางวัลแก่ผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรม และผู้ที่กล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

4. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) วัฒนธรรมนี้จะเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน โดยมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหมู่สมาชิกเกี่ยวกับ

ทิศทางและเป้าหมายเหล่านั้น บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีการยอมรับ รับรู้ และเข้าใจ ร่วมกันต่อเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งถือเป็นพันธกิจหลักที่ต้องขับเคลื่อนให้สำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์เชิงบวกของบุคลากรที่เกิดจากการ รับรู้ถึงคุณค่า ความหมาย และความสำเร็จของงานที่ตนปฏิบัติ อันเป็นผลจากการได้ทำงานที่ ตื่นรักและภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพและ ความคิดสร้างสรรค์ จึงเกิดเป็นความพึงพอใจ ความเพลิดเพลิน และสนุกสนานในการทำงาน มีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

Manion (2003) โดยความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่ เกิดขึ้นภายในองค์กร การมีสังคมการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีการให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูล การสนทนาอย่างเป็นมิตร และความปรารถนาดีต่อกัน รวมถึงการให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดสัมพันธภาพอันดีในการทำงานและส่งผล ให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความรักและ ความผูกพันต่อองค์กรและภารกิจที่ทำ การตระหนักว่าตนเองมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่ทำ มีความใส่ใจ กระตือรือร้น เต็มใจทำงาน รู้สึก มีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบ และมีความ ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

3. ความสำเร็จในการทำงาน (Work achievement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้และ ระลึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีผลการปฏิบัติงานเป็นไป ในทางที่ดี และได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า มีความ ภาคภูมิใจ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ร่วมผลักดันให้องค์กร บรรลุความสำเร็จและเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเองได้รับความ ไว้วางใจ การยอมรับ และความเชื่อถือภายในองค์กร ทั้งจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ทุกคนสามารถรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของตน นอกจากนี้ยังรวมถึง การได้รับความคาดหวังในการทำงาน การได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างกัน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอื้องคำ จันทะพรหม (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามตำแหน่งและสังกัดอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านส่วนร่วม เอกภาพ และพันธกิจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 57.20 ขณะที่วัฒนธรรมด้านปรับตัวไม่มีอิทธิพลเชิงนัยสำคัญต่อความสุขของพนักงาน

ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน อีกทั้งพบว่าความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามอายุ ประสบการณ์ รายได้ ตำแหน่ง และประเภทบุคลากร แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศและระดับการศึกษา ส่วนสมรรถนะหลักแตกต่างกันเฉพาะด้านรายได้และประเภทบุคลากรเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ และด้านความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านครูมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ นอกจากนี้ในการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ ไม่มีความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะ มีความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน เฉพาะในภาพรวมเท่านั้น โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสุขในการทำงาน กลับไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้งสองปัจจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 385 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 5 แห่ง ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 196 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่ทั้ง 5 เขต และภายในแต่ละเขตใช้การเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยส่งแบบสอบถามผ่าน Google form ให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปลายี่ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงานรายได้ และระยะเวลาการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มากค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร น้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความสุขในการทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน มาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน น้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มพูนความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่
 - 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัดบุรีรัมย์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe, s test)

2.2 การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 196 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 เพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีสถานภาพการสมรสอยู่ในสถานภาพ โสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 รองลงมาอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีตำแหน่งงานอยู่ในตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมา มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมา มีอายุงาน 1 - 3 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.371) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.453) รองลงมาคือวัฒนธรรม

เอกภาพ ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.442) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.437)

3. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.358) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.427) รองลงมาคือด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.461) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.487)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสำเร็จในงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .040 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe, s test) พบว่า ในภาพรวม บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ 1) บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี 2) บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี 3) บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีอายุ 51 – 60 ปี

4.3 จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วย โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe, s test) พบว่า ในภาพรวม ไม่พบความแตกต่าง

4.5 จำแนกตามรายได้ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.6 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\beta = .257$, Sig. = .000) รองลงมาคือวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = .239$, Sig. = .000) วัฒนธรรมการปรับตัว ($\beta = .237$, Sig. = .001) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = .171$, Sig. = .011) ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้านมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

6.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุ และตำแหน่งงาน ต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

6.2 วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงาน เป้าหมาย และวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้ได้อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน และตระหนักถึงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเอ็งคำ จันทะพรม (2564) ซึ่งได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยพบว่า บุคลากร มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทุกมิติ และมิติที่มีความโดดเด่นคือด้านค่านิยม ร่วมและพันธกิจขององค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของหน่วยงานภาครัฐมักให้ความสำคัญกับเป้าหมายร่วมและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงาน ของผู้วิจัยที่พบว่า มิติด้านวัฒนธรรมพันธกิจเป็นมิติที่บุคลากรรับรู้ในระดับสูงสุดเช่นเดียวกัน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ

2. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การรับรู้ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อ ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการ เป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด บุรีรัมย์ส่วนใหญ่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นคุณค่าในงาน มีความผูกพันต่อบทบาทหน้าที่ และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดี

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา หล่อประดิษฐ์ (2564) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่ง หนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นมิติที่สร้างความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ เกิดความสุขในการทำงาน ผลของงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลของผู้วิจัยที่พบว่า ความสำเร็จใน งานเป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์รู้สึกพึงพอใจเมื่อเห็นผลงานของตนเองสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ เกิดความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุ และตำแหน่งงาน ต่างกันมีความสุขใน การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่ามีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย กว่า อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความมั่นใจในบทบาทหน้าที่ และ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง สอดคล้องกับงานของ

4. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้ แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 55.3 สะท้อนว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน จากผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2562) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมเอกภาพ เป็นตัวแปรที่สามารถคาดการณ์และส่งผลเชิงบวกต่อระดับความสุขในการทำงานของครู โดยเฉพาะวัฒนธรรมพันธกิจที่ช่วยกำหนดทิศทางและสร้างความเชื่อมั่นในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของผู้วิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมพันธกิจอยู่ในระดับสูง ข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้เป็นฐานในการเสริมสร้างความชัดเจนด้านทิศทางการดำเนินงาน โดยอาจสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกันและปฏิบัติงานสอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้

2. จากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรอายุ 20–30 ปี มีระดับความสุขในการทำงานต่ำที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางสนับสนุนบุคลากรกลุ่มอายุน้อย เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงหรือการให้คำแนะนำด้านวิธีปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความมั่นใจและช่วยให้ปรับตัวได้ดีขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. จากผลการศึกษาที่พบว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำมีระดับความสุขต่ำกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้พิจารณาสนับสนุนบุคลากรกลุ่มดังกล่าวให้มีความมั่นคงทางใจมากขึ้น เช่น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัด และสร้างความภูมิใจในบทบาทหน้าที่ หรือการให้การยอมรับผลงานอย่างเหมาะสมผ่านคำชมเชย เพื่อเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอื่นๆ หรือศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขึ้น รวมทั้งอาจพิจารณาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่กำหนดความสุขในการทำงานอย่างรอบด้านยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกต เพื่อให้เห็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงานในมิติที่ลึกซึ้งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกลไกและบริบทของแต่ละองค์กรได้อย่างละเอียดมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. New York: Wiley.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652–655.
- Yamane. (1973). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Row.