

ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

The Relationship Between Organizational Climate and Work Happiness
of Teachers and Educational Personnel under Udonthani Primary Educational
Service Area

ปราณิสดา ดาราเย็น¹

Pranisa Darayen¹

ณัฐพล เนืองชมภู²

Nattaphon Nuangchomphu²

ไนตะวัน กำหอม^{3*}

Naitawan Kumhom^{3*}

ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์⁴

Tippawan Moonlasart⁴

^{1,2,3,4}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2,3,4}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences
and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ^{3*}plu1234@hotmail.com

Received: February 09, 2025; Revised: February 28, 2025; Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร 2) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความผูกพัน การให้รางวัล และความรับผิดชอบ ซึ่งมีระดับแตกต่างกัน 2) ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์

ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ซึ่งมีลำดับความสำคัญแตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านความผูกพันและการให้รางวัล ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ความสุขในการปฏิบัติงาน, การบริหาร

Abstract

This study is a quantitative research aimed to 1) study the level of Organizational Climate, 2) study the level of Work Happiness, and 3) examine the relationship between Organizational Climate and Work Happiness among teachers and educational personnel under the Udonthani Primary Educational Service Area. The sample consisted of 385 teachers and educational personnel, selected through a sampling method. Data were collected using a questionnaire and analyzed through descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The overall Organizational Climate was at a high level, with key components including engagement, rewards, and responsibility, each at varying levels. 2) The overall Work Happiness was also at a high level, with significant aspects including life satisfaction, positive emotions, and negative emotions, ranked differently in importance. 3) The relationship between Organizational Climate and Work Happiness was moderately positive and statistically significant at the 0.01 level.

The study suggests that Organizational Climate plays a crucial role in determining the Work Happiness of teachers and educational personnel, particularly in terms of engagement and rewards. Continuous improvements in these areas can enhance work efficiency and job satisfaction among personnel.

Keywords : Organizational Climate, Work Happiness, Administration

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ "คน" ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (นิกรแตงรอด, 2560) พนักงานจึงถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกเหนือจากความสามารถและประสบการณ์แล้ว ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจ ซึ่งสามารถสร้างได้ผ่านสวัสดิการที่ดี การพัฒนาความรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563) รวมถึงการสร้างความสุขในที่ทำงาน เพื่อให้ พนักงานรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตมนุษย์ ปัจจุบันคนใช้เวลาว่าหนึ่งในสามของชีวิตไปกับการทำงาน และแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต การทำงานที่มีคุณค่าไม่เพียงแต่สร้างรายได้ แต่ยังเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม หากบุคคลได้ทำงานในสิ่งที่ตนพอใจ จะช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุข (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, 2555) สอดคล้องกับรายงานความสุขโลกปี 2560 ของเครือข่ายการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDSN) ซึ่งพบว่าประเทศไทยมีค่าดัชนีความสุขเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว และอยู่ในอันดับที่ 19 ของประเทศที่มีความสุขเพิ่มขึ้นมากที่สุดนับตั้งแต่ปี 2548

ความสุขในการทำงานไม่ได้หมายถึงแค่การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไร้ความเครียดหรือความขัดแย้งเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการมีความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร เมื่อบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในที่ทำงานจะลดลงและบรรยากาศการทำงานจะเต็มไปด้วยความร่วมมือ ความเคารพ และความเข้าใจ ทำให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดเตรียมเครื่องมือที่ทันสมัย การออกแบบพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบาย หรือการให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน การทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในงานที่ทำ จะทำให้พวกเขารู้สึกมีความสุขและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและความมั่นคงในงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขามีโอกาสเติบโตในอาชีพในองค์กร พวกเขาจะรู้สึกถึงความมั่นคงและไม่รู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต การได้รับการฝึกอบรมและโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองกำลังเดินหน้าสู่อนาคตที่ดีขึ้นในองค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559)

บรรยากาศขององค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพของงาน ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้น ควรเป็นบรรยากาศที่น่าอยู่ เหมาะสมต่อการทำงาน บรรยากาศที่ดีจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ มีความสนุกไปกับ งานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสบายใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ มีความ ไว้วางใจองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีการขาด ลา มาสาย โยกย้าย 2 งาน หรือลาออกจากงานลดลง (จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560) จากที่กล่าวมาข้างต้น

จะเห็นได้ว่าหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงานอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ก็จะมี เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง Manion (2003; อ้างถึงใน จตุพร ไชยราช, 2561) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา เพราะหากมีความสุขแล้วนั้น คนย่อมเกิดความรู้สึก รัก ห่วงเห่น ผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ ช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในที่ทำงานนั่นก็คือ บรรยากาศองค์กร

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา คุณภาพนักเรียนและครูผู้สอน ซึ่งโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมี บรรยากาศที่ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (2001; อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้างองค์กร 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 6) ความรับผิดชอบ

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Diener, 2000) ระบุว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และส่งผลบวกต่อความสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อหาแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ลดปัญหาภายในองค์กร และส่งเสริมความสุขของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% โดยได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านความผูกพัน ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ ด้านความรับผิดชอบ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้อยู่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบและพัฒนามาให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ผ่านกระบวนการดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

- แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในสาขาการบริหารการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา

- การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษาใช้ ดัชนีความสอดคล้องของรายการกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

- ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับ ดีถึงดีมาก ตามเกณฑ์ของ Rovinelli & Hambleton (1977) ที่กำหนดว่าค่า IOC ≥ 0.50 ถือว่ายอมรับได้

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Testing)

- แบบสอบถามฉบับที่ผ่านการปรับแก้จากผู้เชี่ยวชาญได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

- คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

- ผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.972 ซึ่งอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ของ Nunnally & Bernstein (1994) ที่กำหนดว่า ค่าความเชื่อมั่น ≥ 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2.3 การทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Testing)

- นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 30 คน เพื่อทดสอบความชัดเจนของคำถามและประเมินระยะเวลาที่ใช้ในการตอบ

- จากผลการทดลองใช้ พบว่า ผู้ตอบสามารถเข้าใจคำถามได้ชัดเจน ไม่มีข้อผิดพลาดด้านโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.4 การปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

หลังจากการตรวจสอบ IOC และความเชื่อมั่น รวมถึงการทดลองใช้แบบสอบถาม ได้มีการปรับปรุงถ้อยคำให้ชัดเจนขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยาการองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความผูกพัน รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางบวก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1.บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความผูกพัน รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทชนันท์ โภชนงค์ (2563) ได้ทำการศึกษابรรยากาศ องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ เป้าหมายขององค์การเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความ เป็นผู้นำความ ชักชวนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง คือ ด้านการจัด องค์การและการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นมืออาชีพของครู ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับต่ำ คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิลฟล สะมะแอ (2563) ได้ทำการศึกษابรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงาน และอันดับสุดท้ายคือ

ด้านอารมณ์ทางบวก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กร พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารการเงินอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นตัวแปรที่มีค่าความถี่ระบุถึงองค์ประกอบมากที่สุด 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่ามากที่สุด 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ตัวแปรโรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรงมีค่าน้ำหนัก มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา ยุวโกศล (2562) ได้ศึกษาใน ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ(ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพารณ์ รัตนะราช (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ ความผูกพันองค์กรของพนักงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง จำนวน 300 คน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสุขในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับส่วนความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกในองค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร ในทิศทางเดียวกัน และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกองค์กรมากด้วย ตรงข้ามกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสุขในการทำงานต่อ ด้านความรักในงานและความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานน้อย จะเกิดความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมี ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยด้วย เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์

ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางบวกสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ยุวโกศล (2562) ได้ศึกษาใน ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ(ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.082 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิริณีภาวงศ์ (2564) ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อารมณ์ทางลบไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน 5)ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความ ปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร ความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้แก่องค์กร และความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย "ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถจัดเป็นระบบแนวคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็น โมเดล ORHES โดย ORHES ย่อมาจาก Organizational Climate, Rewards, Holistic Well-being, Engagement, Support ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์การ โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ORHES MODEL

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ORHES MODEL ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

O - Organizational Climate (บรรยากาศองค์การ) อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้นำ ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การเปิดกว้างทางความคิด, ความเป็นธรรมในองค์การ, และการมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศที่ดีส่งเสริม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และลดความเครียดในการทำงาน

R - Rewards and Recognition (รางวัลและการให้คุณค่า) อธิบายได้ว่า การให้รางวัลและการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้น แรงจูงใจและความพึงพอใจ ควรมีการให้รางวัลในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เงินเดือน โบนัส ผลตอบแทน คำชม การให้โอกาสเติบโต การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

H - Holistic Well-being (สุขภาวะองค์รวมของบุคลากร) อธิบายได้ว่า สุขภาวะของบุคลากรต้องพิจารณาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) สุขภาพกาย ได้แก่ การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 2) สุขภาพจิต ได้แก่ การลดความเครียดและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสุขภาพจิต 3) สุขภาพสังคม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 4) สุขภาพทางปัญญา ได้แก่ การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง องค์การที่สนับสนุนสุขภาวะของบุคลากรจะมีอัตราการลาออกต่ำและมีผลผลิตสูง

E - Engagement and Empowerment (ความผูกพันและการมีอำนาจในการตัดสินใจ) อธิบายได้ว่า Engagement คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่า "งานของตนเองมีความหมาย" Empowerment คือ การให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม ได้แก่ การให้โอกาสบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรม การรับฟังความคิดเห็น การออกแบบงานให้บุคลากรรู้สึกว่า มีอิสระในการทำงาน

S - Supportive Leadership (การสนับสนุนจากผู้นำ) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำที่สนับสนุนบุคลากรช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้นำที่ดีควรเป็น Facilitator มากกว่าผู้ควบคุม ลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ได้แก่ Listening Leadership (การรับฟังปัญหาของบุคลากร) Growth-oriented Leadership (การสนับสนุนให้บุคลากรเติบโต) Trust-based Leadership (การสร้าง ความไว้วางใจ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงเรียนต้องจัดโครงสร้างการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารต้องให้โอกาสครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย

1.3 ครูผู้สอนต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบ ของงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์การแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(3), 74-93.
- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา. *การศึกษาค้นคว้า มหาบัณฑิต* : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการและวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). *การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์การแห่งความสุข*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/html>

- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมซโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่). *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมา ยุวโกศล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 60-77.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ที่คอม.
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2563). บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(2), 174-188.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- สุภาพรณ รัตนะราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, และ ชัยอนันต์ มั่นคง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิลฟัล สะมะแอ, และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2563). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 107-122.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.