



วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT
AFFECTING WORK HAPPINESS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN
KRABURI DISTRICT UNDER THE OFFICE RANONG PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA

นางสาวปริณาทิ ยิกุสังข์
PARINA YIKUSANG

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2565

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT
AFFECTING WORK HAPPINESS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN
KRABURI DISTRICT UNDER THE OFFICE RANONG PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS
ADMINISTRATION IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS
KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE OF
CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่
ชื่อนักศึกษา นางสาวปริณิษา ยิกุสังข์
รหัสนักศึกษา 64620013
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อศึกษา
ความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ค่าสถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้
การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กรและ
ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาประถมศึกษากระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่อยู่ในระดับมากที่สุด วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลเชิงบวกต่อ
ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนา
อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน

Title	ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AFFECTING WORK HAPPINESS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN KRABURI DISTRICT UNDER THE OFFICE RANONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
Student	Miss Parina Yikusang
Student ID	64620013
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Advisors	Assistant Professor Dr. Chutiman Boonnuat

Abstract

The purpose of this study was to study the corporate culture affecting happiness at work of primary school teachers in Kraburi District. Under the Office of Ranong Primary Educational Service Area to study is engagement to the organization affecting happiness at work of primary school teachers in Kraburi District. Under the Office of Ranong Primary Educational Service Area. The sample group were elementary school teachers in Kraburi District under the Office of Ranong Primary Educational Service Area. A sample of 160 people. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. hypothesis testing using multiple regression analysis

The study found that Opinion level on corporate culture, engagement to the organization and work happiness of primary school teachers in Ranong under the Office of Ranong Primary Educational Service Area was at the highest level. Corporate culture consists of adaptability culture, achievement culture, clan culture and bureaucratic culture has a positive effect on happiness at work Commitment to the organization consists of the aspect of confidence in accepting the goals and values of the organization. Willingness to devote effort to work towards the organization a strong desire to remain a member of the organization have a positive impact on happiness at work

Keywords: Corporate culture, Engagement to the organization, Happiness at work

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา
ดูแล แก้ไข ปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผศ.ดร.ชุตินันต์
บุญนวล ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และประธานกรรมการ รศ.ดร.กัญธนา ดิษฐ์แก้ว และ
คณะกรรมการ ได้แก่ ผศ.ดร.ชัยญากาศ หล้าแหล่ง ผศ.ดร.อุษณีย์ เสาววัชรีย์ และดร.บิณฑิชา พุททเกิด
ซึ่งชี้แนะแนวทางในการทำการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงาน
การวิจัย และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณ
ดร.ยศกร ปมไต้ ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล และดร.สุจิตรา วุฒิโสภณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความ
อนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ
และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำงานวิจัย จนทำให้สำเร็จได้ด้วยความสมบูรณ์ ผู้วิจัย
ขอขอบคุณท่านไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชาที่ให้ความรู้ มอบประสบการณ์อันมีคุณค่า
ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ที่เป็นกำลังใจผลักดัน
ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจเสมอ

ปริณาทิ ยิกุสังข์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และแจ้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
Abstract	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	16
2.4 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง.....	21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี.....	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย.....	33
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.4 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	35
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV ง่ายอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง.....	43
4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	54
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	61
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	65
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา.....	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	80
ภาคผนวก ค.....	84
ภาคผนวก ง.....	89
ประวัติผู้ศึกษา.....	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และแจ้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่	
2.1 สกัต์ตัวแปร.....	29
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	41
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	41
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโชน.....	42
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	42
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำแนกตามรายได้ สุทธิต่อเดือน.....	43
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองในภาพรวม.....	43
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย.....	44
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ.....	45
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว.....	46
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ.....	47
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองในภาพรวม.....	48
4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองด้านความยอมรับเป้าหมายละค่านิยมขององค์กร.....	48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	49
4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร.....	50
4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในภาพรวม.....	51
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	51
4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความรักในงาน.....	52
4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความสำเร็จในงาน.....	53
4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	53
4.21 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของตัวแปรอิสระทั้งหมด.....	54
4.22 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กร.....	56
4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง.....	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่.....	58
4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
-----------------------------	---



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IX อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนดีคนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเองจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญคือการทำงานอย่างมีความสุข (นพมาศ ยามกระโทก, 2565) ครูเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาอย่างรอบด้านให้เกิดในตัวผู้เรียนให้มีความสามารถและประสบการณ์ในเชิงวิชาการ นำไปสู่การมีสภาพการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งการดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ครูจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานและถ่ายทอดศิลปะวิทยาการทุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ จะต้องคอยอบรมสั่งสอนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ลูกศิษย์ตั้งอยู่ในคุณงามความดี ดังนั้นการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก เพื่อให้ครูมีความสุขและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสร้างเยาวชนไทยที่ดีเพื่อพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (วิชาญ ระดมกิจ, 2559)

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงานความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนและมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร Sonsa-ard (2017) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน ทำให้วิธีการเพิ่มความสุขนั้นต่างกันไป เช่นบางคนมีความสุขจากการมีทรัพย์สิน การมีชื่อเสียงมีอำนาจ มีรูปร่างหน้าตาสวยงาม ได้ทานอาหารอร่อย ได้เที่ยวรอบโลก มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นต้น ความสุขแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความสุขทางกายและความสุขทางใจซึ่งความสุขทางใจนั้นยิ่งยืนกว่าเพราะเป็นความสุขที่ไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกมากนักและเป็นความรู้สึกที่ยอมรับคุณค่าในตนเอง จึงไม่ต้องเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มองโลกแง่บวกได้ง่าย โกรธยาก ให้อภัยง่าย มีน้ำใจ จึงมีความสุขในชีวิตได้ง่าย ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์

มักเชื่อว่า ความสุขในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ นักเศรษฐศาสตร์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Bentham (2007) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่น ๆ จากวัตถุต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันการทำงานของครุมี ภาระหน้าที่ในโรงเรียนมากกว่าการสอนจนทำให้เกิดภาวะงานล้นมือก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพจิต และภาวะการหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ ทำให้การ ดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ จนทำความสุข ในการดำรงชีวิตลดลง ดังนั้นทุกคนจึงต้องแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองผ่อนคลายความกดดัน เกิด ความรู้สึกละลายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในการใช้ชีวิตหรือความสุขในการ ทำงาน เพราะคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตหมดไปกับการทำงาน ไม่มีคนทำงานคนใดไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขเป็นเหมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้คนปรับเปลี่ยนชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น ความสุขในการทำงาน จึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดันให้มีการใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ปรากฏออกมาในรูป ผลสำเร็จของงาน ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและ ระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทาง ในการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสม ต้องแสดงบทบาทการดูแลครูและบุคลากร สร้างความสุขในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง สอดคล้องกับ โรจนรินทร์ โกมลศิริ (2551) ที่กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครุมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้อง ประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจาก หน่วยงานภายนอก

วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญนอกเหนือจากกฎระเบียบขององค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรยังสามารถเป็นเครื่องมือที่คอยหล่อหลอมให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผล สะท้อนมาจากค่านิยม ความเชื่อ และประเพณี ที่พนักงานในองค์กรได้ร่วมสร้างขึ้นและร่วมยึดถือสืบ ต่อกันมาจนกลายเป็นรากฐานของระบบและพฤติกรรมกรรมการจัดการองค์กร หากองค์กรมีการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก็จะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นนอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝัง ทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบ หรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบ ไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กร หรือคนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางใดให้เกิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเหมาะสม โยชิตา กฤตพรพิณิต (2557) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันใน องค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอด หรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็น รูปธรรม สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึก แล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อๆ ไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนาน แต่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการการศึกษา องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่า การที่บุคลากรมี ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำพามาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะ ยาว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันขององค์กรที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง เพื่อต้องการทราบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรความ ผูกพันต่อองค์กรเพื่อส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน หากครูมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลดี ต่อตัวครูผู้สอนเอง และนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอ กระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอ กระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 : วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรอิสระ

1.4.1.1 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

- 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว
- 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
- 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ
- 4) วัฒนธรรมแบบราชการ

1.4.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร
- 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

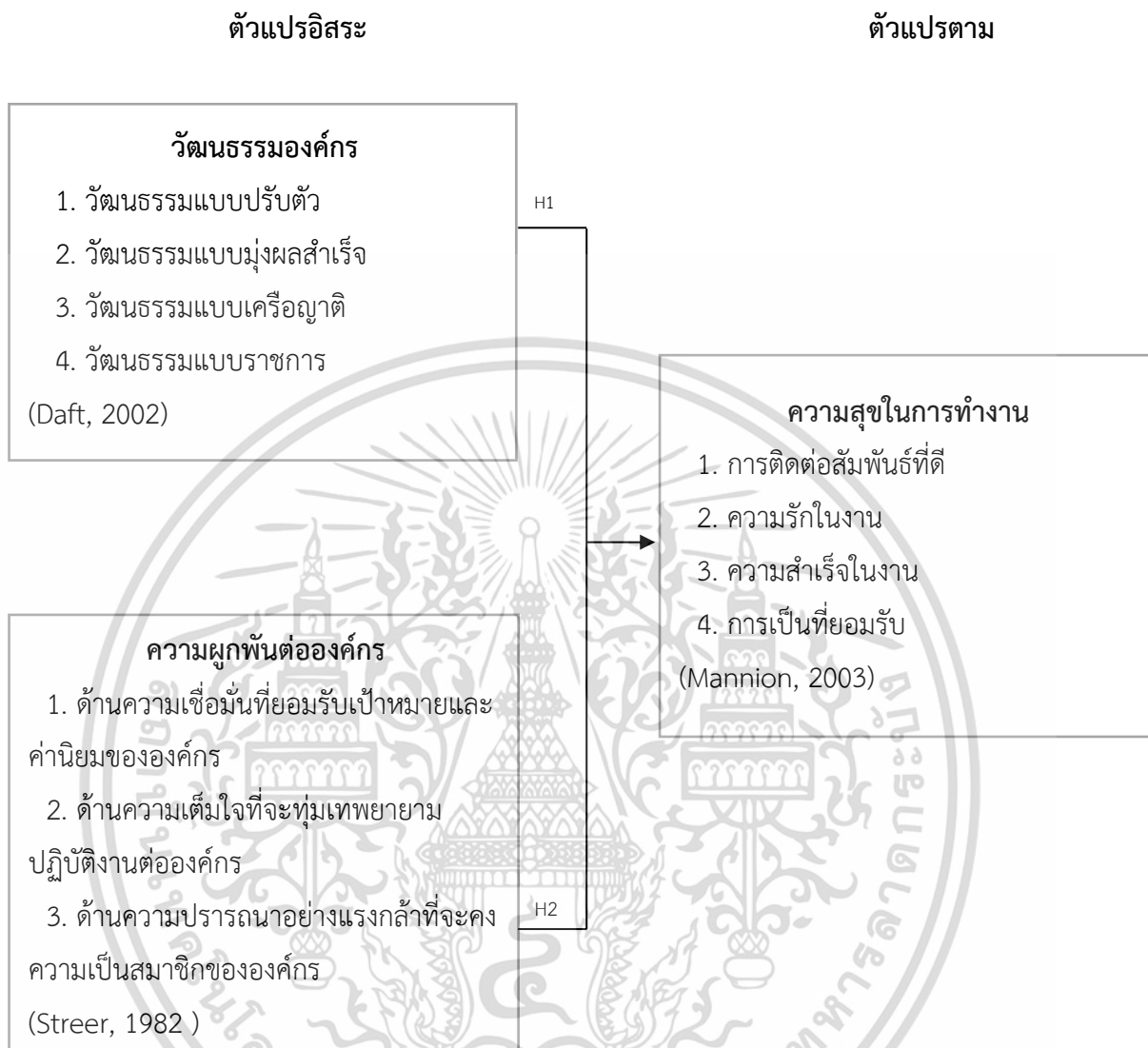
1.4.2 ตัวแปรตาม

1.4.2.1 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี
- 2) ความรักในงาน
- 3) ความสำเร็จในงาน
- 4) การเป็นที่ยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบราชการ ของนักวิชาการ Daft (2002) ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Streer (1982) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนตัวแปรตาม ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Mannion (2003) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกระบุรีพื้นที่จังหวัดกระบี่ โดยศึกษาจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูประถมศึกษาในโรงเรียนอำเภอกระบุรี 22 โรงเรียน จำนวน 267 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2565)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดการเริ่มต้นการศึกษาคือ เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 สิ้นสุดสรุปผลการวิจัย เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.7.1.1 เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.7.1.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.7.1.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.1.4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.7.2 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมอำเภอกระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ยังคงกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งสิ่งที่มองเห็นได้ ได้แก่ สัญลักษณ์ ภายแต่งกาย คำขวัญ รูปปั้น กิจกรรมต่างๆ และที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยมองค์กร ความเชื่อ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรในงานวิจัยนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ

1.8.1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุความ ต้องการของลูกค้านำ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา จึงมีการมอบ อำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดการ ตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสำคัญ

1.8.1.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมา โดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงขอให้บรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ เน้นวัฒนธรรมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย พนักงานที่มีผลงานดีจะ ได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

1.8.1.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กร และมีกรโต้ตอบกับสภาพแวดล้อม ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบ และความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรให้กับพนักงาน เพื่อไปสู่ความผูกพันในองค์กร เน้นความต้องการของพนักงาน มากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ใน ครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า

1.8.1.4 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ

องค์กร ประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของ การทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กร เกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วเช่นนี้เมืองคร้น้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่ จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรม แบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

1.8.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งพนักงานยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ประกอบด้วย ด้านการเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.8.2.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคคล

1.8.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลา

1.8.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.8.3 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสิ่งรอบตัว ทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยจิตใจที่ว่างจากการรบกวนของความเป็นห่วงและกังวล ทำให้สามารถจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลและมีความสัมพันธ์สามารถดำรงชีวิตในสังคมการทำงานได้อย่างไม่มีปัญหาและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.8.3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การติดต่อ สื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและปรารถนาดีต่อกัน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากรครู จนทำให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

1.8.3.2 ด้านความรักในงาน หมายถึง ความรู้ที่ดีของบุคคลต่องานที่ทำ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้เกิดผลสำเร็จและมีความสุขเมื่อทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.3.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความรู้สึกถึงคุณค่าของชีวิตตน เห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เพื่อให้องค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

1.8.3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความปรารถนาดีจากคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เพื่อนครู ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และทำให้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี จังหวัดชุมพร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพ แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ไม่มีความเหมือนกัน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารจึงต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร (วันชัย มีชาติ, 2551)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Cooke and Lafferty (1989) ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) คือ องค์กรที่ได้รับประสิทธิภาพการทำงานโดยปล่อยให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนการช่วยเหลือกัน การทำงานจะช่วยให้พนักงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานและทรัพยากรที่จะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานและผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อความต้องการด้านความสำเร็จและความต้องการด้านการตลาด ซึ่งรวมถึงสิ่งที่จะทุกคนจะได้รับจากองค์กร 4 ด้านคือ

1.1 ด้านมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ คือสิ่งที่ต้องมีและการปฏิบัติที่ดีของความสำเร็จของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดีมีกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน ผลลัพธ์มีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้มาและให้คะแนนการทำงานต่อไป งานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมายและความท้าทาย ประเด็นสำคัญคือพนักงานในองค์กรมีหน้าที่และคอยติดตามงานท้าทายความสามารถตลอดเวลา

1.2 ด้านมุ่งสั่งการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีพฤติกรรมและค่านิยมที่แสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของพนักงานในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนต่อการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ พนักงานในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 ด้านมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

1.4 ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผยและจริงใจ ได้รับความเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive/Defensive Style) หมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นความมั่นคงของบุคคลากร และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาดูผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ นิยมรอคำสั่งจากผู้บริหาร บุคลากรเน้นการมีความสัมพันธ์กับบุคคลในลักษณะปกป้องและตั้งรับ เป็นทิศทางทำให้มั่นคง รู้สึกถึงความปลอดภัยและความก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคลากรหลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อความสบายใจพยายามเห็นด้วยคล้อยตามความคิดเห็นคนอื่นเพื่อให้เกิดความยอมรับ การปฏิบัติตัวเหมือนส่วนรวม

2.2 ด้านเน้นกฎระเบียบ (Conventional) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมีลักษณะแบบอนุรักษนิยม ยึดประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน ถูกควบคุมด้วยความเป็นระบบ ทุกคนในองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบขององค์กรที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านเน้นการพึ่งพา (Dependent) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่มีการควบคุมตามสายงานการบังคับบัญชา ศูนย์รวมการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ผู้บริหาร ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

2.4 ด้านเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ไม่ได้รับรางวัล ทำให้บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไปให้คนอื่น หลีกเลี่ยงการกระทำ ที่อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน คอยให้คนอื่นทำก่อนและฉวยโอกาสเพื่อประโยชน์ของตนเอง

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกลักษณะผู้นำมุ่งงาน เน้นตรงกันข้ามแข่งขัน ต่อต้าน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออก คือ การเผชิญหน้ากันระหว่างบุคคลและถือว่าพฤติกรรมเชิงลบนั้นเป็นรางวัล บุคลากรชอบจับผิดซึ่งกันและกัน และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ พอใจกับคำตำหนิ และทำตัวให้ปลอดภัย จึงยากที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความประทับใจ

3.2 ด้านเน้นอำนาจ (Power) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่กำหนดบทบาทของแต่ละคน บุคลากรพยายามสร้างอำนาจของตนเองเพื่อดูแลและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการที่จะมีอำนาจ เพื่อรักษาความรู้สึกที่มั่นคงของตนเอง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสถานะที่อยู่เหนือกว่าสร้างอำนาจหลัก โดยการจูงใจคนอื่นๆ ในกรณีที่เป็น

3.3 ด้านเน้นการแข่งขัน (Competitive) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่สนับสนุนการแข่งขันที่มีความต้องการให้มีการแข่งขันแพ้ชนะ บุคลากรต้องการชัยชนะ และต้องดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขัน ทำงานแข่งกันมากกว่าทำงานร่วมกัน

3.4 ด้านเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionists) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่เน้นความสมบูรณ์แบบเจ้าระเบียบ เน้นการทำงานหนัก บุคลากรต้อง พยายามหลีกเลี่ยงความผิดพลาดทั้งหลาย และยึดมั่นในระบบการทำงาน ซึ่งการทำงานอาจจะใช้เวลา

Daft (1992) ให้ความหมายว่า เข้าใจและวิธีคิด (Way of Thinking) ร่วมกันของคนในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร

Schermerhorn and Osborn (1997) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์กร (Organizational or Corporate Culture) หมายถึง กิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความหมายต่างกันไป ตามความรู้สึกและแบบแผนที่เหมาะสมในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

ระดับวัฒนธรรมองค์กร

Schein (1999) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถศึกษาได้ 3 ระดับ ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ ค่านิยม และสมมติฐานเบื้องต้น ตามลำดับ สำหรับระดับแรก คือ สิ่งประดิษฐ์หรือสิ่งที่สร้างขึ้น (artifacts) เป็นตัวชี้หน้าที่มองเห็นได้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงการแต่งกาย รางวัล วัสดุภัณฑ์ พันธกิจ ไปจนถึงการออกแบบภายในและระบบการทำงานขององค์กร วัฒนธรรมระดับนี้สังเกตง่าย ในส่วน ระดับที่สอง คือ ค่านิยม (values) สะท้อนสิ่งที่คนในองค์กรบอกว่าจะทำหรือเจตนาของสิ่งนั้น ๆ เพื่อที่จะแปลงค่าที่แสดงออกและชี้แนะพฤติกรรมต้องพิสูจน์ให้เห็นว่ามีประโยชน์ในการแก้ปัญหา หรือข้อจัดออกอุปสรรค ค่าเหล่านี้เมื่อแปลงแล้วจะกลายเป็นสมมติฐานพื้นฐานในระดับที่สาม (basic assumptions) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจนค่อยๆ กลายความเชื่อในองค์กรสิ่งที่รู้กันภายในองค์กรและอธิบาย ได้ยาก

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Daft (2002) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความมีประสิทธิภาพ และได้เสนอแนะว่า ถ้า จัดรูปแบบค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิด นวัตกรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัยคือ (1) ระดับความยืดหยุ่นในการโต้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และ (2) การ มุ่งเน้นด้านกลยุทธ์ภายในที่สร้างขึ้นมาจากในองค์กร หรือจากบริษัทแม่ หรือเน้นภายนอกที่ใช้ปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดกลยุทธ์เมื่อทั้งสองปัจจัยผสมผสานกันจะเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นวัฒนธรรมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบ ปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบ ราชาการไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมแบบใดล้วนสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึด วัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่ง หรือแบบผสมผสานขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความ จำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นสำคัญและองค์กรหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมมากกว่า หนึ่งแบบหรืออาจผสมผสานกัน

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีกล ยุทธ์แบบเน้น สภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุความ ต้องการของลูกค้า เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา จึงมีการมอบ อำนาจในการ ตัดสินใจให้กับพนักงาน และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดการ ตอบสนองต่อ ลูกค้าเป็นสำคัญ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมา โดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัสดุภัณฑ์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงขอให้ บรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ เน้นวัฒนธรรมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถเริ่มของคุณคน และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย พนักงานที่มีผลงานดีจะ ได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กร และมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อม ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบ และความรู้สึกในการเป็น เจ้าขององค์กรให้กับพนักงาน เพื่อไปสู่ความผูกพันในองค์กร เน้นความต้องการของพนักงาน มากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ใน ครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กร ประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของ การทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กร เกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วเช่นนี้มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่ จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรม แบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

จากการนิยามความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาของบุคลากรภายในองค์กรจนกลายเป็นธรรมเนียมหนึ่งซึ่งต้องมีในองค์กร โดยที่วัฒนธรรมจะเป็นตัวบ่งชี้ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรในการอยู่ร่วมกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการค้นคว้าหาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Allen and Meyer (1990) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (golden handcuff) ให้คนยังคงอยู่กับองค์กร

Buchanan (1974) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าคือ การรู้สึกเป็นพวกเดียวกันการผูกติดหรือความผูกพันทางใจและค่านิยมขององค์กร ความผูกพัน มีส่วนที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวตนโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและการผูกพันกับองค์กร

Steer (1982) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรจะกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร

2. กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลา

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Dunham, Grube & Castaneda (1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่มาจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Porter and Smith กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่บ่งบอกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายอย่างจริงจัง ค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณาจากการให้ความหมายและนิยามความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการที่ยกมานี้ อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลายมิติ มีการจำแนกความหมายออกเป็น 2 ด้าน คือด้านพฤติกรรม และทัศนคติ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะให้ความหมายในด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมตามทัศนคติของ Steer เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากว่าความหมายตามทัศนคติของ Steer นั้นมีความหมายที่ครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพของโครงการต่อไป

องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันขององค์กร

Allen and Meyer (1990) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง 3 คุณลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวนี้อาจจะไม่ได้ออกมาในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันทางด้านจิตใจ เป็นผลที่มาจากพนักงานมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเป็นไปได้ว่าพวกเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านแบบแผนที่ใช้ในการปฏิบัติ ก็เพราะว่าพนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์กร

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in dept interview) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง สิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงานของบุคลากรที่มาร่วมงานกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สถานที่ที่ตนปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความช่วยเหลือระหว่างกัน มีการพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จนเกิดเป็นมิตรภาพของการทำงานในสถานที่ทำงานนั้น ๆ และบุคลากรมีความรู้สึก มีความสุขท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่มีความรักและความปรารถนาที่ดีระหว่างกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่าง เหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบ ของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน รู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน และทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้ จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ และ ความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Manion (2003) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน และได้แนะนำปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสรุปว่าปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ประกอบด้วย 4 ปัจจัย และผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ตามแนวคิดของ Diener อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความสุขในชีวิต (Life Satisfaction) และนำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ด้านบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ด้านลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อเล็กซานเดอร์ (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ขวัญเมือง บวรวิศกุล (2560) ได้กล่าวถึงแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ทำให้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ใคร ดังนี้

Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าคนที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม

กนกพร นิตยนิธิพฤษ (2562) กล่าวว่า ความสุข สามารถเรียกแทนว่า Subjective well-being หรือ ความกินดีอยู่ดีเชิงอัตวิสัย ด้านมุมมองทางจิตวิทยา สามารถแบ่งความสุขได้ออกเป็น 2 มุมมอง คือ อารมณ์ความรู้สึก (Affect) และการเรียนรู้ (Cognition) โดยในส่วนของอารมณ์ความรู้สึก จะเป็นการมองทางด้านปฏิกิริยาทางอารมณ์ เมื่อมีการแสดงออก สิ่งนั้น ถูกเรียกว่า พฤติกรรมของการมีความสุข โดยสิ่งนี้จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (emotions) และสภาวะ ทางอารมณ์ (moods) ซึ่งเป็นประสบการณ์ชั่วคราว (Temporal Experience) ขณะที่การเรียนรู้ (Cognition) คือ ความสามารถในการตีความเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมี แสดงออกทางด้านอารมณ์ความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยการตีความจะมีความแตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เบื้องหลังของคนแต่ละคน ที่ทำให้เกิดการ เรียนรู้ในเหตุการณ์ หรือสถานการณ์เดียวกันกับการตีความคล้ายกันหรือแตกต่างกันออกไป และสิ่งนี้ จะทำให้แต่ละคนแสดงออกในอารมณ์ความรู้สึกที่มีความสุข ยินดี พอใจ หรือไม่มีความสุข เฉยชา ไม่พอใจ ต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกัน ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ (Cognition) เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์ของแต่ละคน (Affect)

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2563) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายจะต้องการเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะกายภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน ให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภท ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก ถ้าทำได้ตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน คือ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจากงาน อาจมาจากการนิเทศงานที่ไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสว่างของแสง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งในด้านนี้ ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด วัสดุปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ

11. สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคน เข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติจากผู้อื่น มีความจริงต่อกัน ปฏิบัติดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

13. การสื่อสาร ที่มีทั้งแบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูด ต้องพูดเปิดเผย ตรงไปตรงมา ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน กระดาดเตือนความจำ เป็นต้น การติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจ ให้ตรงกัน งานมีความราบรื่นมากขึ้น

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตัวเองทั้งความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานคือ ความสุขในการทำงานจำเป็นต่อชีวิตการทำงาน จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุขไปกับงาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร การสร้างความสุขในการทำงาน ไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของคนทำงานทุกคนในองค์กร ความสุขในการทำงานของแต่ละคนเกิดขึ้นด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน บางคนมีความสุข เพราะทำงานแล้วได้เงินเดือน ในขณะที่บางคนมีความสุข เพราะได้ทำงานร่วมกับคนเก่ง และได้พัฒนาความสามารถในการทำงานของตนไปเรื่อย ๆ

2.4 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกระบุรี จังหวัดระนองอยู่ในภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีพื้นที่บริการด้านการศึกษา ที่ตั้งอยู่เขตชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา โดยแบ่งเป็น 2 โซน คือ โซน 7 คอคอดกระถ้ำพระขยางค์ และโซน 8 ศิลาสลักจ.ป.ร. ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 22 โรงเรียน โดย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โซน 7 คอคอดกระถ้ำพระขยางค์ อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีจำนวน 13 โรงเรียนประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านปลายคลอง
2. โรงเรียนบ้านบกกราย
3. โรงเรียนบ้านบางกุ้ง
4. โรงเรียนกระบุรี
5. โรงเรียนบ้านน้ำจืดน้อย
6. โรงเรียนบ้านบางสองรา
7. โรงเรียนบ้านทับจาก
8. โรงเรียนบ้านลำเลียง
9. โรงเรียนบ้านสองแพรก
10. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 95
11. โรงเรียนทับลีสสุริยวงศ์
12. โรงเรียนมัชฌิมวิทยา
13. โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง

โซน 8 ศิลาสลักจ.ป.ร. อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีจำนวน 9 โรงเรียนประกอบด้วย

1. โรงเรียนนิคมสงเคราะห์
2. โรงเรียนบ้านหินวัว
3. โรงเรียนบ้านทุ่งมะพร้าว
4. โรงเรียนบ้านน้ำขาว
5. โรงเรียนบ้านรังแตน
6. โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี
7. โรงเรียนบ้านหนองจิก
8. โรงเรียนบ้านหาดจิก
9. โรงเรียนบ้านคลองเงิน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวีช อุศุมมา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททิวฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นจริงของลักษณะงาน เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานระบุถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

สิริขวัญ หงส์สุวรรณกุล (2562) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉยชา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวที่ส่งผลต่อปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความสุขในองค์กรประกอบความสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยด้านการเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า 1) พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในด้านลักษณะตั้งรับก้าวร้าว-และพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับเฉยชา- มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะ ตั้งรับก้าวร้าว- ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์นั้นมีข้อดี 2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน 3) ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้ว่า 1) พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง

จังหวัดสมุทรปราการ ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 2) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยแยกเป็น 5 ด้าน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเป็นอันดับสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและด้านการพัฒนาความสามารถตามลำดับ ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมในเรื่องที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถเรื่องโอกาสในการศึกษาต่อดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงานและการฝึกอบรมเพิ่มความรู้นอกจากทักษะในสายงาน เช่น ด้านภาษา ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และได้รับการอบรมเพิ่มเติม นอกเหนือทักษะงาน เช่น ด้านภาษา 3) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยแยกเป็น 4 ด้าน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเป็นอันดับสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่องาน และต่อตัวเอง

กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สรุปได้ว่า 1) ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งสรุปได้ว่า ผลการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานในการวิจัยมีผลยอมรับตามสมมติฐานหากพนักงานที่มีความสุขในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วยเช่นกัน

กฤษมา พูลเฉลิม และมานพ ชูนิล (2563) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงาน และสัมพันธ์ภาวะระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ระดับพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและระดับสัมพันธ์ภาวะระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาวะระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 4) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้วยพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาวะระหว่างเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี มีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่รายด้านพบว่าด้านสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ออกกำลังกายโดยใช้อุปกรณ์กีฬาเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการออกกำลังกายของบุคลากรเช่น จัดกีฬาสันทนาการสัมพันธ์ภายในองค์กร หรือจัดกิจกรรมให้ออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีความสุข 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี มีสัมพันธ์ภาวะระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงานด้วยความเต็มใจ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะองค์การควรส่งเสริมและจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกัน จนเกิดความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลให้สัมพันธ์ภาวะระหว่างเพื่อนร่วมงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น 3) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะองค์การควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เช่นจัดกิจกรรม 5 ส ตกแต่งสถานที่ทำงานทาสีใหม่และจัดหาและตรวจสอบอุปกรณ์การทำงานให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ

อารยา ศรีสุข (2564) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์อันใดในการนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ในภาพรวม พบว่า 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .762 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กับการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติสูงที่สุดโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .446 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์กับการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาสูงที่สุด โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .548 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับการศึกษาสถานภาพสถานศึกษาสูงที่สุดโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .605 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาสูงที่สุดโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .709 และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาสูงที่สุด โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .709 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

อชิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบที่บ้าน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน 2) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใดที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนและเพื่อเป็นการเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 จึงได้ทำการเก็บแบบสอบถามแบบออนไลน์ ซึ่งจัดทำจากระบบของ Google Form และทำการส่งลิ้งค์ (Link) ผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า 1) เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน และ ด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านการคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านการคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงานและด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการ

ทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 8) วัฒนธรรมแบบราชการ มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤตยา สุขสุคนธ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง สรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรของบริษัทประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายขาย กลุ่ม Gen Y ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อีกทั้งเมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์แล้ว ด้านความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านเช่นกัน ดังนั้น ในการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงควรมุ่งเน้นในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและความมุ่งมั่นภายในองค์กรของคนปฏิบัติงานอยู่ อีกทั้งความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในความรับผิดชอบของตัวเองพนักงานเองและความรับผิดชอบต่อผู้อื่นภายในองค์กร หรืองานที่เกี่ยวข้องกัน ประสิทธิภาพขององค์กรจะไม่มีอยู่เลย ถ้าหากตัวพนักงานไม่สามารถสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กร

นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล ทุ่งหว่า และลักขมี ทุ่งหว่า (2565) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมเขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร รายด้านรวมคะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การทดสอบสมมติฐานความซุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ความซุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าความซุขในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอายุการทำงาน($F=23.911$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($F=15.072$) สถานภาพสมรส ($F=9.420$) ตำแหน่งงาน ($F=5.708$)ระดับการศึกษา ($F=4.632$) ช่วงอายุ ($F=3.660$) และ เพศ ($t=6.820$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ความซุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความซุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่าความซุขในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ($t=-1.350$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในด้านคุณภาพงาน ($t=11.639$) ปริมาณงาน ($t=3.111$) และด้านเวลา ($t=2.190$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านค่าใช้จ่าย ($t=-.587$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นัทกร ไชยธรรพ์ และลลิตา นิพิฐุประศาสตร์ สุนทรวิภาต (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความซุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อศึกษาระดับความซุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความซุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ สรุปได้ว่า 1) 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก 2) ความซุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทรวงพาณิชย์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร นั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็น ยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงาน ด้วย หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร 3) บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกในระดับปานกลางและระดับสูง

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น				ตัวแปรตาม							
		วัฒนธรรมองค์กร		ความผูกพันต่อองค์กร		ความสุขในการทำงาน							
		1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4. วัฒนธรรมแบบราชการ	1. ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร	3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1. การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	2. ความรักในงาน	3. ความสำเร็จในงาน	4. การเป็นที่ยอมรับ	
อารยา ศรีสุข (2564)	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เขต 2	✓	✓	✓	✓								
อิชิษฐา อิศระศักดิ์ (2565)	ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบที่บ้าน	✓	✓	✓	✓								

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กุสุมา ศรีแย้ม (2563)	ความสัมพันธ์ของระดับ ความสุขในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้า แห่งหนึ่งในเขตภาค ตะวันออก						✓	✓	✓				
ทวิช อุศมา (2560)	ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัด สตูล						✓	✓	✓				
กฤตยา สุขสุคนธ์ (2565)	การวิจัยเชิงปริมาณด้าน บรรยากาศภายในองค์กรที่ ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่ง หนึ่ง						✓	✓	✓				
มนชนก ชูพรรค เจริญ (2562)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของ พนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ									✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น				ตัวแปรตาม						
		วัฒนธรรมองค์กร		ความผูกพันต่อองค์กร		ความสุขในการทำงาน						
		1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	2. วัฒนธรรมแบบผลสำเร็จ	3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4. วัฒนธรรมแบบราชการ	1. ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร	3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1. การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	2. ความรักในงาน	3. ความสำเร็จในงาน	4. การเป็นที่ยอมรับ
นพมาศ ยามกระโท ทองฟู ศิริวงศ์ สมพล ทุ่งหว่า และ ลักขมี ทุ่งหว่า (2565)	ความสุขในการทำงานส่งผล ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทาง การศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา เขต 1 ใน กรุงเทพมหานคร								✓	✓	✓	✓
กุสุมา พูลเฉลิม และมานพ ชูนิล (2563)	พฤติกรรมการใช้เวลาว่างใน ที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ พยากรณ์ความสุขในการ ทำงานของบุคลากร								✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น				ตัวแปรตาม						
		วัฒนธรรมองค์กร		ความผูกพันต่อองค์กร		ความสุขในการทำงาน						
		1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4. วัฒนธรรมแบบราชการ	1. ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร	3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1. การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	2. ความรักในงาน	3. ความสำเร็จในงาน	4. การเป็นที่ยอมรับ
นัทกร ไชยธรรตน์ และ ลลิตา นิพิฐุประศาสตร์ สุนทรวิภาต (2565)	คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์								✓	✓	✓	✓
จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565)	ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี								✓	✓	✓	✓
สิริขวัญ หงส์สุวรรณกุล (2562)	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause – and Effect Relationships) เพื่อสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอกระบุรี 22 โรงเรียน จำนวน 267 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2565)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 2 โชน ได้แก่ครูประถมศึกษาในโชน 7 และครูประถมศึกษาในโชน 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 267 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane, Taro (1973) ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) ในที่นี้ กำหนดค่าเท่ากับ .05
 n = 160 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามโซนพื้นที่การศึกษา

ลำดับ	โซนพื้นที่การศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โซน 7 คอคอดกระถ้ำพระขยงค์	153	92
2	โซน 8 ศิลาสลัก จ.ป.ร.	114	68
	รวม	267	160

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Questions) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้สุทธิต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณของการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลกำหนดนิยามของตัวแปร ให้เป็นแนวทางการออกแบบข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการวิจัย และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้คำแนะนำ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน

3.4.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทดสอบความตรง ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

3.4.2.1 ทดสอบความถูกต้องด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดร. สุจิตรา วุฒิโสภณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังและ ดร. ยศกร บ่มไฉ่ Deputy Managing Director บริษัท ที.เอ็ม.ซี. อุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1, 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดย $\sum X$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) พบว่าในแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

3.4.2.2 ตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำผลการทดลองใช้มาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	หมายถึง ค่าความสอดคล้องภายใน
	n	หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	$\sum S_i^2$	หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.977 ค่าที่สูงกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับโดยทั่วไป (Nunnally & Bernstein, 1994) ทั้งนี้ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์ค่า Corrected Item - Total Correlation ที่เป็นตัวบ่งบอกค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ ได้ค่าระหว่าง 0.453 - 0.745 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.30 (ธานินทร์ ศิลป์จาร, 2563) ดังนั้น ข้อคำถามแต่ละข้อนั้นมีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ สรุปได้ว่า ข้อคำถามที่ใช้ตัวแปรดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่และการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 - 5 โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คือ ความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คือ ความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คือ ความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คือ ความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คือ ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และนำผลการวิเคราะห์ไปเขียนในรูปแบบสมการพยากรณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลภาคสนามของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่จำนวน 160 คน

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐานของวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

ดังนี้ เอกสารนี้^๑ เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังนี้

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.1.4 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r - value)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงแต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ที่พัฒนาโดย (Hinkle D. E. 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 - 1.00 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 - 0.70 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.50 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.30 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา โชนพื้นที่การศึกษา อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน) **สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้**

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผล และความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
N	หมายถึง ขนาดของประชากร
n	หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

t	หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
Sig	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ
SEE	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา โชนพื้นที่การศึกษา อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	48	30.0
หญิง	112	70.0
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาเป็น เพศชาย 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	43	26.9
30 ปี – 40 ปี	50	31.3
41 ปี – 50 ปี	39	24.4
51 ปีขึ้นไป	28	17.5
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	138	86.3
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	22	13.8
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโซนพื้นที่การศึกษา

โซน	จำนวน	ร้อยละ
โซน 7 คอคอดกระพระขยางค์	92	57.5
โซน 8 ศิลาสลัก จ.ป.ร.	68	42.5
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูประถมในโซน 7 คอคอดกระพระขยางค์ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ ครูประถมโซน 8 ศิลาสลัก จ.ป.ร. จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	43	26.9
5 – 10 ปี	52	32.5
11 – 15 ปี	30	18.8
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	35	21.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา คือ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมา คืออายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และ อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

รายได้สุทธิต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	59	36.9
20,000 – 30,000 บาท	51	31.9
30,001 – 40,000 บาท	29	18.1
40,001 บาทขึ้นไป	21	13.1
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รายได้สุทธิ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และ 40,001 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ	4.46	.604	มาก
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	4.50	.532	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.48	.578	มาก
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.56	.567	มากที่สุด
ภาพรวม	4.50	.502	มากที่สุด

(n = 160)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .502) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .567) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .532) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .578) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .604) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย

(n = 160)			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือ เสมือนครอบครัวเดียวกัน	4.43	.640	มาก
2. ท่านสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ	4.51	.624	มากที่สุด
3. ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมแก่ บุคลากรทุกคน	4.45	.689	มาก
ภาพรวม	4.46	.604	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .604) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .624) รองลงมา คือ ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมแก่บุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .689) และท่านรับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือเสมือนครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .640) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครู
 ประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้าน
 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

(n = 160)

ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.48	.593	มาก
2. ท่านมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	.623	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและเต็มความสามารถ	4.55	.591	มากที่สุด
ภาพรวม	4.50	.532	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .532) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .591) รองลงมาโดยท่านมีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน \bar{X} (= 4.48, S.D. = .593) และ ท่านมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .623) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครู

ประถมศึกษาอำเภอกะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

(n = 160)

ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนางาน	4.56	.567	มากที่สุด
2. ท่านสามารถคิด พูด และแสดงออกของตนเองได้เต็มที่	4.43	.660	มาก
3. ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง	4.45	.698	มาก
ภาพรวม	4.48	.578	มาก

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .567) รองลงมาคือ ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .698) และท่านสามารถคิดพูด และแสดงออกของตนเองได้เต็มที่ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .660) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครู
 ประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ

(n = 160)

ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.58	.586	มากที่สุด
2. ท่านพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.54	.652	มากที่สุด
3. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่าง ชัดเจน	4.55	.601	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	.567	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .567) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยการที่ท่านมีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .586) รองลงมา ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .601) และท่านพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .652) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในภาพรวม

(n = 160)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.54	.555	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.57	.552	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.58	.528	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	.495	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในภาพรวม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .495) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรค่าเฉลี่ยมากที่สุด \bar{X} (= 4.58, S.D. = .528) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร \bar{X} (= 4.57, S.D. = .552) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .555) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(n = 160)

ด้านความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.55	.611	มากที่สุด
2. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.59	.564	มากที่สุด
3. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารและกระบวนการของโรงเรียน	4.47	.643	มาก
ภาพรวม	4.54	.555	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .555) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .564) รองลงมาท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .611) และท่านเชื่อมั่นในการบริหารและกระบวนการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .643) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

(n = 160)			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเสียสละเวลาปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.57	.577	มากที่สุด
2. ท่านมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.58	.566	มากที่สุด
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานถึงแม้จะไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.56	.611	มากที่สุด
ภาพรวม	4.57	.552	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .552) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย ท่านมีความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .566) รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานถึงแม้จะไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .611) และ ท่านเต็มใจที่จะอุทิศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนในการเสียสละเวลาปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน(\bar{X} = 4.57, S.D. = .577) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

(n = 160)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนนี้อย่างเต็มกำลัง	4.59	.552	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงเรียนนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.55	.580	มากที่สุด
3. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน	4.61	.592	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	.528	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, S.D. = .528) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.61, S.D. = .592) รองลงมาท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนนี้อย่างเต็มกำลัง (\bar{X} = 4.59, S.D. = .552) และท่านคิดว่าการทำงานกับโรงเรียนนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (\bar{X} = 4.55, S.D. = .580) ตามลำดับ ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานประกอบด้วยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในภาพรวม

(n = 160)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.43	.685	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.56	.567	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.51	.553	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.45	.598	มาก
ภาพรวม	4.49	.531	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .531) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .567) รองลงมาด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .553) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .598) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .685) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์

(n = 160)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน	4.45	.750	มาก
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.43	.723	มาก
3. โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์	4.43	.715	มาก
ภาพรวม	4.43	.685	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .685) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .750) รองลงมา ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .723) และโรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .715) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความรักในงาน

(n = 160)			
ด้านความรักในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่และมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	4.55	.632	มากที่สุด
5. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่	4.58	.566	มากที่สุด
6. ท่านมีความเพลิดเพลินและสบายใจในการทำงาน	4.55	.651	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	.567	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความรักในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .567) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .566) รองลงมาท่านมีความเพลิดเพลินและสบายใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .651) และท่านรักงานที่ท่านทำอยู่และมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .632) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความสำเร็จในงาน

(n = 160)

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.53	.592	มากที่สุด
8. ท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน	4.53	.571	มากที่สุด
9. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.47	.603	มาก
ภาพรวม	4.51	.553	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .553) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านสามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .592) รองลงมาท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .571) และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .603) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านการเป็นที่ยอมรับ

(n = 160)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
10. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม	4.46	.671	มาก
11. ท่านมักจะได้รับคำยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.43	.641	มาก
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.46	.633	มาก
ภาพรวม	4.49	.531	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .531) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ทำอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .671) รองลงมาเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .633) และท่านมักจะได้รับคำยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .641) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

	Correlations							
	HPT	wat	wbt	wct	wdt	rat	rbt	rct
ความสุขในการทำงาน (HPT)	1.000							
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (wat)	.733***	1.000						
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (wbt)	.736***	.712***	1.000					
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (wct)	.751***	.709***	.688***	1.000				
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (wdt)	.778***	.657***	.731***	.710***	1.000			
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (rat)	.789***	.718***	.768***	.701***	.673***	1.000		
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (rbt)	.751***	.630***	.742***	.692***	.712***	.741***	1.000	
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (rct)	.780***	.647***	.693***	.716***	.740***	.721***	.756***	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อดูทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.733 – 0.789 ซึ่งแปลผลได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0) โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($r=0.789$) ความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ($r=0.780$) วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r=0.778$) วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($r=0.751$) ความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($r=0.751$) วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($r=0.736$) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ($r=0.733$) ทั้งนี้ตารางข้างต้นยังแสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.630 – 0.789 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindler, 2006) แสดงว่าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi collinearity)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
วัฒนธรรมองค์กร		
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ	.28	3.54
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.29	3.37
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.34	2.91
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	.32	3.05
ความผูกพันต่อองค์กร		
1. ด้านความเชื่อมั่นใใจยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	.22	4.48
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	.30	3.32
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	.30	3.26

จากตารางที่ 4.22 พบว่าจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi Collinearity) เงื่อนไขข้อหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ (Multi Collinearity) โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF พบว่า ค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 2.91 – 4.48 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แต่ไม่เกิน 10 หรือค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด .22 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .2 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multi Collinearity นั่นคือตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (ทดสอบสมมติฐานที่1)

วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.442	.203		2.183	.001
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	.198	.058	.225	3.382	<.001
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.161	.070	.161	2.307	.022
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.216	.062	.235	3.462	<.001
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	.324	.064	.346	5.077	<.001
R = .854 R ² = .729 Adj R ² = .722 F = 104.164 Sig = <.001 Durbin Watson = 1.931					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.24 จากการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบปรากฏค่า Durbin Watson = 1.931 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5-2.5) (กลยา วานิชย์บัญชา, 2561) สรุป e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ R = .854^a และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 72.9 (R² = .729) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 104.164) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง Adj R² = .722 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ คิดเป็นร้อยละ 72.2 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

เมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($\beta = 0.225$, $p < 0.01$) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($\beta = 0.161$, $p = 0.022$) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\beta = -0.235$, $p < 0.01$) และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ ($\beta = -0.346$, $p < 0.01$) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = $0.442 + 0.198$ (วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย) + 0.161 (วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ) + 0.216 (วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว) + 0.324 (วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ)

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = 0.225 (วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย) + 0.161 (วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ) + 0.235 (วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว) + 0.346 (วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ)

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	.299	.203		1.474	0.001
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	.401	.063	.419	6.390	<0.001
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	.177	.067	.184	2.651	P=0.009
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	.341	.068	.339	5.036	<0.001

R = 0.859^a R² = 0.738 Adj R² = 0.733 F = 146.354 Sig = <0.001 Durbin Watson = 1.875

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 จากการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบปรากฏค่า Durbin Watson = 1.907 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5-2.5) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) สรุป e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ $R = 0.859^a$ และสามารถรวมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 7.38 ($R^2 = 0.738$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 146.354$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง $Adj R^2 = 0.733$ แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 73.3 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

เมื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่ารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\beta = 0.419, p < 0.001$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\beta = 0.184, p = 0.009$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\beta = 0.339, p < 0.001$) ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมการ พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = $0.299 + 0.401$ (ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร) + 0.177 (ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร) + 0.341 (ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร)

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = 0.419 (ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร) + 0.184 (ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร) + 0.339 (ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร)

ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
1	วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่	ยอมรับ สมมติฐาน
2	ความผูกพันในองค์กรส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่	ยอมรับ สมมติฐาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” วัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่จำนวน 160 คน ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปี – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่โซน 7 มีอายุงาน 5-10 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวและด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย อยู่ในระดับมากตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นผลสำเร็จในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจนและท่านรู้สึกเป็นกันเอง และท่านพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือท่านมีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ อำนาจหน้าที่และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และท่านมีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเองและท่านรู้สึกเป็นกันเอง และท่านสามารถคิด พูด และแสดงออกของตนเองได้เต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมแก่บุคลากรทุกคนและท่านรับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือเสมือนครอบครัวเดียวกันอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะพัฒนาโรงเรียนนี้อย่างเต็มกำลัง และท่านคิดว่าการทำงานกับโรงเรียนนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเสียสละเวลาปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน และท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานถึงแม้จะไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และท่านเชื่อมั่นในการบริหารกระบวนการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตอนที่4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรักในงานรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความรักในงาน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านท่านมีความสุขเพลิดเพลินและสบายใจในการทำงาน และท่านรักงานที่ท่านทำอยู่และมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ท่านเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน และท่านมักจะได้รับความยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและโรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi collinearity) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง หรือเป็นอิสระต่อกัน

วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (B=0.442, p=0.01) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการท่องเที่ยวรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทุกด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ($\beta = 0.225, p < 0.01$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($\beta = 0.161, p = 0.022$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\beta = 0.235, p < 0.01$) และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\beta = 0.346, p < 0.01$)

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (B=0.299, p<0.01) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\beta = 0.419, p < 0.01$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\beta = 0.184, p < 0.01$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\beta = 0.339, p < 0.01$)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

5.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามลำดับ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Daft (2002) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความมีประสิทธิภาพ และได้เสนอแนะว่า ถ้าจัดรูปแบบค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิด นวัตกรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัยคือ (1) ระดับความยืดหยุ่นในการโต้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และ (2) การ มุ่งเน้นด้านกลยุทธ์ภายในที่สร้างขึ้นมาจากในองค์กร หรือจากบริษัทแม่ หรือเน้นภายนอกที่ใช้ปัจจัย แวดล้อมภายนอกเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดกลยุทธ์เมื่อทั้งสองปัจจัยผสมผสานกันจะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นวัฒนธรรมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบ ปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบ ราชการไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมแบบใดล้วนสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึด วัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่ง หรือแบบผสมผสานขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความ จำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นสำคัญและองค์กรหนึ่งๆ อาจมี วัฒนธรรมมากกว่า หนึ่งแบบหรืออาจผสมผสานกัน สอดคล้องกับ อธิษฐธญา อิศระศักดิ์ (2565) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของคุณคลากรในการทำงานรูปแบบที่บ้าน และ อารยา ศรีสุข (2564) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เขต 2

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของสตีเยอร์ส (Steers) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรจะกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความ

ภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับ กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลขั้นนำ และทวีช อุศมา (2560) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีพีอาร์ จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น และนำหลักบริหารแบบมีส่วนร่วมนำมาปรับใช้ภายในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาภายในองค์กรหรือจัดโดยองค์กรภายนอกเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง

3. ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมเพื่อชุมชนและองค์กรเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมและพบปะกับบุคลากรในสังกัดอื่น ๆ มากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและช่วยในการติดต่อประสานงานในการทำงานได้สะดวกรวดเร็วมยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีตัวแปรควบคุมในเรื่องของระยะเวลาการเก็บข้อมูลเนื่องจากระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาตอนเช้าและตอนเย็นความสุขในการทำงานอาจจะแตกต่างกัน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น อายุงาน รายได้ เพื่อศึกษาว่า อายุงาน และรายได้ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล. (2563). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. *วารสารมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 20.
- กฤษมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/.pdf>
- กฤตยา สุขสุคนธ์. (2565). การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. [สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123516.pdf>
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. <http://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/70.pdf>
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอลดงู จังหวัดสตูล. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. <https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/upwebThawit.pdf>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. ใน การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (น. 467-480). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- นพมาศ ยามกระโทก. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 7(10).
- นัทกร ไชยธงรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสตร์ สุนทรวิภาต. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8,3.
- พัชราภรณ์ เย็นมนัส. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์*, 10(12) : 61.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. <https://ibrary.tni.ac.th/thesis/upload/files/ThesisISNey/Monchanok%2Chupakcharoen%20IS%20IIM%202019.pdf>
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีร์ชัยไพศาล เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].
- โรจนรินทร์ โกมลศิริ. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. <https://Thesiir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1490/1/57264303.pdf>
- วิชาญ ระดมกิจ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. <http://C:/Users/my%20pc/Downloads/chonnanee.groups.name.editor%23%23,+125-135.pdf>
- สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/01130405.pdf>
- สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/Detail/249244>
- อชิษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบที่บ้าน. [สารนิพนธ์ปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารยา ศรีสุข. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256412059_11.pdf
- Alexander. (2003). The development of expertise: The journey from acclimation to proficiency. *Educational researcher*, 32(8), 10-14.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.
- Bentham J. (2007). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Oxford: Dover Philosophical Classics.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 339-347.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). Organizational culture inventory. *Plymouth, MI: Human Synergistics*.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business research methods*. 9th ed. New York: McGraw-hill.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. (16), 297-334
- Daft, L. (2002). The high prevalence of pathologic calcium crystals in pre-operative knees. *The Journal of rheumatology*, 29(3), 570-574.
- Diener, E., & Suh, E. M. (Eds.). (2003). *Culture and subjective well-being*. MIT press.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J.. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. New York : Houghton Mifflin.
- Manion (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychological theory*. New York, NY: Mac Graw Porter & Smith. (2002). Classification of Australian clastic coastal depositional environments based upon a quantitative analysis of wave, tidal, and river power. *Journal of Sedimentary Research*, 72(6), 858-870.
- Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977) On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schein. (1999). Empowerment, coercive persuasion and organizational learning: do they connect?. *The Learning Organization*, 4(4), 163-172.
- Schermerhorn & Osborn. (1997). Conflict and negotiation. *Organization Behavior*, 377-398.
- Sonsa-at, T. (2017). Kanchatkan phumiphon samrit sung hai mikhwam suk muanruam nai kanthamngan korani suksakharatchakan phumiphon samrit sungnairatchak Thai [Management of high achievers to have total happiness in work. A case study of civil servants with High achievement in the Thai government [Unpublished doctoral dissertation]. Mongkol Rattanakosin University, Nakhon Pathom, Thailand
- Steer. (1982). Pancreatic effects of ethionine: blockade of exocytosis and appearance of crinophagy and autophagy precede cellular necrosis. *American Journal of Physiology-Gastrointestinal and Liver Physiology*, 242(4), G297-G307.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
ในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” นี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่าน

ปริณาทิ ยิกุสังข์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30 - 40 ปี
() 3. 41 - 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรี
() 2. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. โชนที่ท่านปฏิบัติงาน

- () 1. โชน 7 คอคอดกระพระยางค์
() 2. โชน 8 ศิลาสถัก จ.ป.ร.

5. อายุงาน

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. 5 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้สุทธิต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท () 2. 20,000 - 30,000 บาท
() 3. 30,001 - 40,000 บาท () 4. 40,001 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย					
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือเสมือนครอบครัวเดียวกัน					
2. ท่านสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ					
3. ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมแก่บุคลากรทุกคน					
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ					
4. ท่านมีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
5. ท่านมีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและเต็มความสามารถ					
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว					
7. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนางาน					
8. ท่านสามารถคิด พูด และแสดงออกของตนเองได้อย่างเต็มที่					
9. ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง					
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ					
10. ท่านมีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
11. ท่านพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
3. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารและกระบวนการงานของโรงเรียน					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
4. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเสียสละเวลาปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					
5. ท่านมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานถึงแม้จะไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร					
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนนี้อย่างเต็มกำลัง					
8. ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงเรียนนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
9. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1. ท่านมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน					
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3. โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์					
ด้านความรักในงาน					
4. ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่และมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่					
5. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่					
6. ท่านมีความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ทำงาน					
ด้านความสำเร็จในงาน					
7. ท่านสามารถทำงานที่ทำทหายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน					
9. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
10. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม					
11. ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน					
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” โดย นางสาวปริมาภ ธิกุลสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620013 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.จุลนิมิต บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการนิพนธ์ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ให้นวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ด้วยความเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

ปริมาภ ธิกุลสังข์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. ยศกร บรมใส

หน่วยงาน บริษัท ที เอ็ม ซี อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” โดย นางสาวปริณัท ยิกุสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620013 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ส่วนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่สอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

ปริณัท ยิกุสังข์

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น _____

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.ชุตินันต์ ถาวรสุจริตกุล

หน่วยงาน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่" โดย นางสาวปรีณห์ ยิกสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620013 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.วุฒินันต์ บุญกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานของการเคหะแห่งชาติ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ส่วนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่างสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่างไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในกรณีเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

ปรีณห์ ยิกสังข์

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น

๙๙

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. สุจิตรา ติงสภาน

หน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
เพศ						
1.	ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุ						
1.	ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	30 – 40 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	41 – 50 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ระดับการศึกษา						
1.	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
โชนหน่วยงาน						
1.	โชน 7 คอคอดกระพระยางค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	โชน 8 ศิลาสลัก จ.ป.ร.	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุงาน						
1.	น้อยกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	5 - 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	11 - 15 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รายได้สุทธิต่อเดือน						
1.	ต่ำกว่า 20,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	20,000 - 30,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	30,001 - 40,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	40,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
 ประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

ข้อที่	ข้อความถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย						
1.	ท่านรับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือเสมือนครอบครัวเดียวกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมแก่บุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ						
4.	ท่านมีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ อำนาจหน้าที่และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ท่านปฏิบัติด้วยความคุ้มค่าและเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว						
7.	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านสามารถคิด พุด และแสดงออกของตนเองได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง					
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ						
10.	ท่านมีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ท่านพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

ข้อที่	ข้อความแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร						
1.	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านยอมรับละปฏิบัติตนตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ โรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านเชื่อมั่นในการบริหารและกระบวนการ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						
4.	ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเสียสละเวลา ปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมา ใช้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีความเต็มใจ และทุ่มเท ความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่ โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานถึงแม้จะไม่ใช่งานที่ตนเอง รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร						
7.	ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนนี้ อย่างเต็มกำลัง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงเรียนนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อที่	ข้อความแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1.	ท่านผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรักในงาน						
4.	ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่และมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในงาน						
7.	ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
10.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ท่านมักจะได้รับยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
wa1	144.6375	243.943	.719	.979
wa2	144.5563	243.456	.764	.979
wa3	144.6125	241.472	.783	.979
wb4	144.5875	245.753	.679	.979
wb5	144.6000	243.940	.739	.979
wb6	144.5188	244.050	.776	.979
wc7	144.5000	244.981	.756	.979
wc8	144.6313	243.090	.738	.979
wc9	144.6188	242.250	.735	.979
wd10	144.4813	243.924	.789	.979
wd11	144.5250	242.452	.780	.979
wd12	144.5125	244.239	.752	.979
ra1	144.5125	243.761	.764	.979
ra2	144.4750	244.603	.783	.979
ra3	144.5938	241.589	.836	.979
rb4	144.4938	244.679	.759	.979
rb5	144.4875	244.176	.805	.979
rb6	144.5063	243.258	.792	.979
rc7	144.4750	244.981	.777	.979
rc8	144.5188	244.239	.780	.979
rc9	144.4500	244.262	.763	.979
ha1	144.6188	242.640	.664	.980
ha2	144.6375	242.547	.695	.979
ha3	144.6313	242.825	.690	.980
hb4	144.5188	242.918	.782	.979
hb5	144.4875	244.050	.812	.979
hb6	144.5125	241.459	.832	.979
hc7	144.5313	243.219	.821	.979

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย	48	30.0	30.0	30.0
หญิง	112	70.0	70.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

อายุ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 30 ปี	43	26.9	26.9	26.9
31 – 40 ปี	50	31.3	31.3	58.1
41 – 50 ปี	39	24.4	24.4	82.5
50 ปี ขึ้นไป	28	17.5	17.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ปริญญาตรี	138	86.3	86.3	86.3
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	22	13.3	13.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

โซนที่ปฏิบัติงาน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
โซน 7 คอคอดกระ พระขยงค์	92	57.5	57.5	57.5
โซน 8 ศิลาสลัก จ.ป.ร.	68	42.5	42.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุงาน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
น้อยกว่า 5 ปี	43	26.9	26.9	26.9
5 – 10 ปี	52	32.5	32.5	32.5
11 – 15 ปี	30	18.8	18.8	78.1
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	35	21.9	21.9	100.0
Total	160	100.0	100.0	

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 20,000 บาท	59	36.9	36.9	36.9
20,000 – 30,000 บาท	51	31.9	31.9	68.9
30,001 – 40,000 บาท	29	18.1	18.1	86.9
40,001 บาท ขึ้นไป	21	13.1	13.1	100.0
Total	160	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านรับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือ เสมือนครอบครัวเดียวกัน	160	3.00	5.00	4.4312	.64058
ท่านสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ	160	3.00	5.00	4.5125	.62432
ท่านให้ความเท่าเทียมและความเสมอภาค แก่บุคลากรทุกคน	160	3.00	5.00	4.4563	.68997
ท่านมีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ อำนาจหน้าที่และขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	160	3.00	5.00	4.4813	.59317
ท่านมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหา แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	160	3.00	5.00	4.4688	.62336
ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและเต็ม ความสามารถ	160	3.00	5.00	4.5500	.59134
ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดแนวคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	160	3.00	5.00	4.5688	.56770
ท่านสามารถคิด พูด และแสดงออกของ ตนเองได้อย่างเต็มที่	160	3.00	5.00	4.4375	.66055
ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง	160	2.00	5.00	4.4500	.69861
ท่านมีความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	160	3.00	5.00	4.5875	.58694
ท่านพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ	160	3.00	5.00	4.5438	.65249
ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน	160	2.00	5.00	4.5563	.60133
Valid N (listwise)	160				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	160	3.00	5.00	4.5563	.61170
ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	160	3.00	5.00	4.5938	.56409
ท่านเชื่อมั่นในการบริหารและกระบวนการของโรงเรียน	160	3.00	5.00	4.4750	.64379
ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเสียสละเวลาปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	160	3.00	5.00	4.5750	.57789
ท่านมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	160	3.00	5.00	4.5813	.56604
ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานถึงแม้จะไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	160	3.00	5.00	4.5625	.61109
ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนนี้อย่างเต็มกำลัง	160	3.00	5.00	4.5938	.55283
ท่านคิดว่าการทำงานกับโรงเรียนนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	160	3.00	5.00	4.5500	.58061
ท่านยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงโรงเรียน	160	2.00	5.00	4.6188	.59211
Valid N (listwise)	160				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน	160	2.00	5.00	4.4500	.75068
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	160	2.00	5.00	4.4313	.72356
โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์	160	2.00	5.00	4.4375	.71540
ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่และมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	160	3.00	5.00	4.5500	.63246
ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่	160	3.00	5.00	4.5813	.56604
ท่านมีความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ทำงาน	160	2.00	5.00	4.5563	.65153
ท่านสามารถทำงานที่ทำหายสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	160	3.00	5.00	4.5375	.59227
ท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน	160	3.00	5.00	4.5313	.57102
ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	160	3.00	5.00	4.4750	.60345
ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม	160	3.00	5.00	4.4625	.67187
ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชยเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	160	3.00	5.00	4.4375	.64122
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	160	3.00	5.00	4.4688	.63367
Valid N (listwise)	160				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Correlations

		HPT	wat	wbt	wct	wdt	rat	rbt	rct
Pearson Correlation	HPT	1.000	.733	.736	.751	.778	.789	.751	.780
	wat	.733	1.000	.712	.709	.657	.818	.630	.647
	wbt	.736	.712	1.000	.688	.731	.768	.742	.693
	wct	.751	.709	.688	1.000	.710	.701	.692	.716
	wdt	.778	.657	.731	.710	1.000	.673	.712	.740
	rat	.789	.718	.768	.701	.673	1.000	.741	.721
	rbt	.751	.630	.742	.692	.712	.741	1.000	.756
	rct	.780	.647	.693	.716	.740	.721	.756	1.000
	Sig. (1-tailed)	HPT	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
wat		.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
wbt		.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
wct		.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
wdt		.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
rat		.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
rbt		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
rct		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N		HPT	160	160	160	160	160	160	160
	wat	160	160	160	160	160	160	160	160
	wbt	160	160	160	160	160	160	160	160
	wct	160	160	160	160	160	160	160	160
	wdt	160	160	160	160	160	160	160	160
	rat	160	160	160	160	160	160	160	160
	rbt	160	160	160	160	160	160	160	160
	rct	160	160	160	160	160	160	160	160

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.110	3	11.037	146.354	<.001 ^b
	Residual	11.764	156	.075		
	Total	44.875	159			

a. Dependent Variable : HPT

b. Predictors : (Constant), rct, rat, rbt

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.707	4	8.177	104.164	<.001 ^b
	Residual	12.167	155	.078		
	Total	44.875	159			

a. Dependent Variable : HPT

b. Predictors : (Constant), wdt, wat, wct, wbt

วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.442	.203		2.183	.001
1. วัฒนธรรมองค์กร แบบเครือข่าย	.198	.058	.225	3.382	<.001
2. วัฒนธรรมองค์กร แบบราชการ	.161	.070	.161	2.307	.022
3. วัฒนธรรมองค์กร แบบปรับตัว	.216	.062	.235	3.462	<.001
4. วัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ	.324	.064	.346	5.077	<.001

R = .854 R² = .729 Adj R² = .722 F = 104.164 Sig = <.001 Durbin Watson = 1.931

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.854 ^a	.729	.722	.28081	1.931

a. Predictors : (Constant), wdt, wat, wct, wbt

b. Dependent Variable : HPT

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.299	.203		1.474	0.001
1. ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	.401	.063	.419	6.390	<0.001
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	.177	.067	.184	2.651	P=0.009
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	.341	.068	.339	5.036	<0.001
R =0.859 ^a R ² =0.738 Adj R ² =0.733 F=146.354 Sig=<0.001 Durbin Watson=1.875					

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.859 ^a	.738	.733	.27461	1.875

a. Predictors : (Constant), rct, rat, rbt

b. Dependent Variable : HPT

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวปริณห์ ยิกุสังข์
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤษภาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดชุมพร
สถานที่ศึกษา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ที่อยู่	216 หมู่ 2 ตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง 85110
เบอร์โทรศัพท์	087-2736428
E-mail	parina6383@gmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้