



วัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย ชุมชนสตูล*

ORGANIZATIONAL CULTURE FOR ENHANCING QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL AT SATUN COMMUNITY COLLEGE

กิตติยา ฤทธิภักดี*, อุไพบ หมดหมุด, ปิยะพร จันทร์เพชร, จันทร์จิรา สอนสวัสดิ์

Kittiya Rittipakdee*, Ubaid Mathmut, Piyaporn Chanphet, Chanjira Sonsawat

สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยชุมชนสตูล สตูล ประเทศไทย

Program of Management, Satun Community College, Satun, Thailand

*Corresponding author E-mail: Kittiya.c2517@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล จำนวน 44 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณพบว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแบบจำลองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.724 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.4 ทั้งนี้ วัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการตามลำดับ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, การพัฒนาองค์กร, วิทยาลัยชุมชน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of organizational culture in the work performance of staff at Satun Community College; 2) investigate the level of quality of work life of the staff; and 3) analyze the influence of organizational culture on the quality of work life. The study employed a survey research design. The population consisted of 44 staff members of Satun Community College, and the entire population was included in the study. The research

instrument was a questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics using multiple linear regression analysis, with the significance level set at .05. The results revealed that the overall level of organizational culture in work performance was at the highest level, with adaptive culture showing the highest mean score, followed by clan culture, achievement-oriented culture, and bureaucratic culture, respectively. The overall level of quality of work life was at a high level, with the dimensions of social usefulness of work and teamwork and interpersonal relations rated at the highest level. The results of the multiple linear regression analysis indicated that organizational culture significantly predicted the quality of work life. The model yielded a multiple correlation coefficient of 0.724 and explained 52.4% of the variance in the quality of work life. Among the predictors, adaptive culture had the strongest influence, followed by achievement-oriented culture, clan culture, and bureaucratic culture, respectively. The findings indicate that organizational culture is a strategically important mechanism for enhancing the quality of work life of staff in educational institutions.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Work Life, Organizational Development, Community College

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐของไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้ปรับเปลี่ยนไปสู่แนวคิดการบริหาร ภาครัฐสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และการตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนอย่างหลากหลายมากขึ้น องค์กรภาครัฐจึงมิได้ถูกคาดหวังเพียงให้ปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงระบบ เท่านั้น หากแต่ต้องสามารถปรับตัว มีความคล่องตัว และสร้างผลลัพธ์เชิงคุณค่าต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับกระบวนการทำงานและให้ความสำคัญกับ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และความสามารถในการปรับตัวควบคู่ไปกับการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อ องค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2012) และแนวคิดด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) ในงานวิชาการร่วมสมัยพบว่า การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และระบบสนับสนุนการทำงาน ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงาน สุขภาวะ และผลิตภาพของบุคลากร ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงโดยตรงกับ ประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรโดยรวม (World Health Organization, 2022) องค์กรที่สามารถสร้าง สมดุลระหว่างผลการดำเนินงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มักมีความได้เปรียบเชิงองค์กรทั้ง ในด้านประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายหรือกลยุทธ์การบริหารที่มีความชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ หากขาดการพัฒนาและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว ก็อาจทำให้การ ขับเคลื่อนองค์กรไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งมีบทบาทสำคัญในการ สร้างค่านิยมร่วม ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพของตนเอง งานวิชาการด้านการจัดการองค์กรจำนวน



มากซีให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรที่ให้บริการและองค์กรทางการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัว และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มักเอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ขณะที่วัฒนธรรมที่เน้นลำดับชั้นอำนาจและขั้นตอนเชิงระบบมากเกินไป อาจจำกัดการมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร ทั้งนี้ แนวคิดเรื่อง Corporate Culture and Performance อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ และได้รับการสนับสนุนจากภาวะผู้นำ จะช่วยเสริมสร้างผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ผ่านการสร้างเป้าหมายร่วม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการจูงใจให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Kotter, J. P. & Heskett, J. L., 1992)

ในด้านการอธิบายลักษณะและประเภทของวัฒนธรรมองค์กร นักวิชาการเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรคือชุดของค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ระบบการดำเนินงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งส่วนที่สามารถสังเกตเห็นได้และส่วนที่ฝังลึกซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก นอกจากนี้ Daft, R. L. ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3) วัฒนธรรมแบบราชการ และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานราชการด้านการศึกษามีลักษณะเฉพาะในการผสมผสานความเป็นระบบตามหลักการบริหารภาครัฐเข้ากับความคิดยืดหยุ่นการทำงานร่วมกัน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของภารกิจทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน (Daft, R. L., 2016) นอกจากนี้แนวคิดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (McClelland, D. C., 1985) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยแรงจูงใจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานให้ได้มาตรฐานสูงและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน ขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และสภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจสะท้อนความต้องการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นแรงจูงใจใฝ่อำนาจส่วนบุคคลและแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพื่อสังคมหรือองค์กร โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพื่อสังคมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากผู้นำที่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งช่วยเอื้อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl, G. A. ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำอย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม (Yukl, G. A., 2013)

สำหรับบริบทของวิทยาลัยชุมชนสตูล ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีพันธกิจสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับท้องถิ่น ควบคู่กับการเป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานขององค์กรจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน หากแต่ยังครอบคลุมถึงบทบาทในการพัฒนาชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่และนโยบายการอุดมศึกษาของประเทศ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของ “วิทยาลัยของพื้นที่” วิทยาลัยชุมชนสตูลจำเป็นต้องขับเคลื่อนองค์กรด้วยรูปแบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการทำงานเชิงบูรณาการควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในเชิงโครงสร้างองค์กร วิทยาลัยชุมชนสตูลมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป

กล่าวคือ เป็นองค์การการศึกษาของรัฐที่ต้องปฏิบัติภารกิจภายใต้กรอบระบบราชการ ขณะเดียวกันก็ต้องทำงานเชิงรุกกับชุมชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ บุคลากรจึงต้องดำรงบทบาททั้งในฐานะ “ผู้ปฏิบัติงานตามระบบ” และ “ผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่” ไปพร้อมกัน ซึ่งทำให้บริบทการทำงานมีความซับซ้อนและต้องอาศัยความยืดหยุ่นสูง หากวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานลักษณะดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่มักดำเนินการในบริบทของหน่วยงานราชการ ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ หรือองค์กรธุรกิจ ขณะที่การศึกษาในบริบทของ “วิทยาลัยชุมชน” ซึ่งเป็นองค์การศึกษาระดับพื้นที่ยังมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งงานวิจัยจำนวนมากไม่นิยมศึกษาตัวแปรดังกล่าวแยกส่วน งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริบทเฉพาะของวิทยาลัยชุมชนสตูล เพื่อเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ในระดับองค์การศึกษาระดับพื้นที่

จากบริบทและกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล รวมถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะช่วยสะท้อนภาพรวมของบรรยากาศและรูปแบบการทำงานภายในองค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยชุมชนสตูล จำแนกเป็น 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยและประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสตูล จำนวน 44 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด (Census) เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดไม่มากและสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนทั้งองค์กร จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ผู้มีสิทธิให้ข้อมูลต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลและยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
2. นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และกำหนดมิติ/องค์ประกอบของตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบทฤษฎี
3. พัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) ของแต่ละมิติ แล้วตัดแปลงเป็นข้อคำถามเชิงประจักษ์ ให้สะท้อนพฤติกรรม/การรับรู้ที่สามารถวัดได้
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ก่อนนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เช่น ประเภทบุคลากร เพศ อายุงาน) เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยชุมชนสตูล จำแนกเป็น 4 แบบ ได้แก่

วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร 10 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) การทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์ 6) การมีส่วนร่วมและหลักประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 9) ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และ 10) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสตูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มอัตราการตอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการภายหลังจากได้รับความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับวัฒนธรรมองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร อายุนานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

ข้อมูล		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	11	25.0
	หญิง	33	75.0
	ผู้สอนประจำ	14	31.82
ประเภทบุคลากร	พนักงานราชการ	14	31.82
	ลูกจ้าง	16	36.36
	ต่ำกว่า 5 ปี	11	25.00
อายุนาน	5-10 ปี	18	40.91
	มากกว่า 10 ปี	15	34.09
รวม		44	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล จำนวนทั้งสิ้น 44 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า เป็นลูกจ้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาเป็นผู้สอนประจำ และพนักงานราชการ อย่างละ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และเมื่อพิจารณาตามอายุนานของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุนานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมาคือ มีอายุนานมากกว่า 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 และมีอายุนานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.42	0.57	ระดับมากที่สุด
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.30	0.58	ระดับมากที่สุด
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.25	0.60	ระดับมากที่สุด
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	4.18	0.62	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.50	ระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42, \sigma = 0.57$) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\mu = 4.30, \sigma = 0.58$) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\mu = 4.25, \sigma = 0.60$) และ วัฒนธรรมแบบราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18, \sigma = 0.62$) ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน
สตูล ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สตูล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.55	0.86	มาก
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.62	0.69	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.66	0.88	มาก
4. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.83	0.74	มาก
5. การทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์	3.92	0.76	มากที่สุด
6. การมีส่วนร่วมและหลักประชาธิปไตยในองค์กร	3.74	0.80	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.58	0.84	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.94	0.72	มากที่สุด
9. ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ	3.57	0.85	มาก
10. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร	3.60	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	0.78	มาก

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลทั้ง 10 ด้านโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามารถสรุปได้ดังนี้ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.76$) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.74$) การมีส่วนร่วมและหลักประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.80$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.88$) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.69$) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.83$) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.84$) ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.85$) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.86$)

4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

ตัวแปรพยากรณ์	B (Unstandardized)	β (Standardized)	t	Sig.
Constant	0.412	-	3.214	.002*
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	0.286	0.268	3.487	.001*
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.241	0.221	2.964	.004*
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	0.198	0.187	2.452	.016*
วัฒนธรรมแบบราชการ	0.154	0.142	2.031	.045*

R = 0.724, R² = 0.524, Adjusted R² = 0.507, Std. Error = 0.462, F = 30.86, Sig = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล” กำหนดให้ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ โดยมีตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.724 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.4 ($R^2 = 0.524$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบมาตรฐาน (Standardized Beta) เพื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = 0.268$, $t = 3.487$, $p = .001$) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\beta = 0.221$, $t = 2.964$, $p = .004$) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\beta = 0.187$, $t = 2.452$, $p = .016$) และวัฒนธรรมแบบราชการ ($\beta = 0.142$, $t = 2.031$, $p = .045$) ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแบบจำลองมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.462

ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score) ได้ดังนี้

$$Y = 0.412 + 0.286(X_1) + 0.241(X_2) + 0.198(X_3) + 0.154(X_4)$$

โดยที่

Y แทน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

X_1 แทน วัฒนธรรมแบบปรับตัว

X_2 แทน วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

X_3 แทน วัฒนธรรมแบบเครือข่าย

X_4 แทน วัฒนธรรมแบบราชการ

ซึ่งสมการถดถอยดังกล่าวสามารถใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลได้ร้อยละ 52.4 และสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลัก ขณะที่วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการเป็นปัจจัยสนับสนุนเชิงเสริม

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล สามารถสังเคราะห์ประเด็นสำคัญออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ประเด็นด้านบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่าบรรยากาศการทำงานในวิทยาลัยชุมชนสตูลมีลักษณะเป็นกันเอง เอื้อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และสามารถปรึกษาหารือกันได้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่า “วัฒนธรรมแบบเครือข่าย” และ “การทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์” อยู่ในระดับสูง

2. ประเด็นด้านการปรับตัวและการพัฒนาองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากแสดงความคิดเห็นว่า องค์กรมีการปรับตัวตามบริบทการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และภารกิจใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีภาระงานเพิ่มขึ้น แต่บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง



ซึ่งสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่า “วัฒนธรรมแบบปรับตัว” เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดในการศึกษาเชิงพหุภาคี

3. ประเด็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนสะท้อนถึงความคาดหวังในเรื่องความมั่นคงในอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างและพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่า ด้าน “ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน” และ “การพัฒนาความสามารถของบุคลากร” อยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด

4. ประเด็นด้านค่าตอบแทนและภาระงาน มีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนว่า ภาระงานในบางช่วงมีความหนาแน่น และค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนบางประเภทยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่า “ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม” เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้ายเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.50$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกต่อบรรยากาศและรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ความร่วมมือในการทำงาน และการมุ่งพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.57$) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรมีความยืดหยุ่น เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของวิทยาลัยชุมชนที่ต้องดำเนินงานเชิงพื้นที่และตอบสนองความต้องการของชุมชนรอบลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.58$) ซึ่งแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กร และ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.60$) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะที่ วัฒนธรรมแบบราชการ แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.62$) แสดงให้เห็นว่าองค์กรยังคงยึดถือระบบ ระเบียบ และโครงสร้างการบริหารตามลักษณะของหน่วยงานราชการด้านการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิกานต์ ทรงศิลป์และคณะ ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานภาครัฐที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ลำดับความโดดเด่นของวัฒนธรรมแต่ละด้านจะแตกต่างกันตามบริบทและภารกิจของแต่ละองค์กรก็ตาม (นันทิกานต์ ทรงศิลป์ และคณะ, 2568)

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.78$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยชุมชนสตูลให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันของบุคลากร และบทบาทของงานที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมและชุมชน ซึ่งเป็นอัตลักษณ์สำคัญของวิทยาลัยชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$,

$\sigma = 0.72$) รองลงมา ได้แก่ การทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์ ($\mu = 3.92, \sigma = 0.76$) และ การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\mu = 3.83, \sigma = 0.74$) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งไม่เพียงตอบสนองภารกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อชุมชนและสังคมโดยรอบ นอกจากนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและหลักประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ล้วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยชุมชนสตูลมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สอนดี ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน มนุษยสัมพันธ์ และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว (จิราภรณ์ สอนดี, 2564)

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงพยากรณ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแบบจำลองการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.724 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.4 ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ วุ่นพัก ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ แม้งานวิจัยดังกล่าวจะใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม แต่สามารถสะท้อนในทิศทางเดียวกันว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การรับรู้ และผลลัพธ์การทำงานของบุคลากร ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในบริบทขององค์กร (สุนันท์ วุ่นพัก, 2562) การศึกษาได้แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริบทของวิทยาลัยชุมชน ทั้งในด้านบรรยากาศการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา จำปาเหลือง และ วิชิต ลียศ ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของครูในระดับสูงมาก ($r = 0.901$) และมีอิทธิพลเชิงพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการทำงานได้ถึงร้อยละ 83.40 ผลการศึกษาทั้งสองชี้ให้เห็นในทิศทางเดียวกันว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่เพียงส่งผลต่อผลลัพธ์เชิงภารกิจหรือประสิทธิผลการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา (มณฑา จำปาเหลือง และ วิชิต ลียศ, 2567)



องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้ทำหน้าที่เพียงเป็นกรอบเชิงโครงสร้างของการบริหารจัดการเท่านั้น หากแต่เป็นปัจจัยเชิงกลไกที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าในการทำงาน แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนผ่าน แบบจำลองวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร 4 มิติ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ โดยวัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีบทบาทสำคัญในฐานะปัจจัยขับเคลื่อนหลัก ขณะที่วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการทำหน้าที่เป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยสร้างความมั่นคงและสมดุลในการทำงาน องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานของวิทยาลัยชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรภาครัฐด้านการศึกษาและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลเชิงพยากรณ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.4 ทั้งนี้ วัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ผสมผสานความเป็นระบบของหน่วยงานภาครัฐ เข้ากับความยืดหยุ่น การมีส่วนร่วม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริบทวิทยาลัยชุมชน ซึ่งเป็นองค์กรด้านการศึกษาที่มีบทบาทเชิงพื้นที่และการพัฒนาชุมชน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอนโยบาย ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เทคโนโลยี และบริบทชุมชน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ

แนวคิด นวัตกรรม และแนวทางการพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) พัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งผลสำเร็จควบคู่กับการดูแลบุคลากร ควรกำหนดนโยบายที่เน้นการบริหารงานตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาศักยภาพ และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากร เพื่อให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

3) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเครือญาติและการทำงานร่วมกัน ควรสนับสนุนนโยบายที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในที่เปิดกว้าง และกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสุขในการทำงาน

4) รักษาความเป็นระบบของวัฒนธรรมแบบราชการควบคู่กับความยืดหยุ่น แม้ว่าวัฒนธรรมแบบราชการจะมีความสำคัญต่อความเป็นระเบียบและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน แต่ควรมีการปรับนโยบายให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเอื้อต่อการตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ

5) บูรณาการนโยบายด้านวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานควรกำหนดนโยบายระดับองค์กรที่เชื่อมโยงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาทักษะ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และการยอมรับในผลงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสตูลเท่านั้น ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับประชากรของสถาบันเดียว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนอื่น ๆ ในสังกัดสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถสะท้อนภาพรวมและนำไปใช้เชิงเปรียบเทียบหรือเชิงนโยบายในระดับที่กว้างขึ้น

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายภาครัฐ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงพื้นที่ หรือบริบทชุมชน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการจัดการศึกษาที่มุ่งความยั่งยืน และ

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับบุคลากร เพื่อศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์จริงและบริบทการทำงานของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึก สามารถอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้อย่างรอบด้าน และนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ สอนดี. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทิกานต์ ทรงศิลป์ และคณะ. (2568). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 16(1), 198-212.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- มณฑา จำปาเหลือง และวิจิต ลี้อยศ. (2567). องค์กรประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 1-16.



สุนันท์ วุ่นพิง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Daft, R. L. (2016). Organization theory and design. (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992). Corporate culture and performance. New York, NY: Free Press.

McClelland, D. C. (1985). Human motivation. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). Organizational behavior. (15th ed.). Bangkok: Pearson.

World Health Organization. (2022). World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization.

Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations. (8th ed.). New York: University of Albany State.