



การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคโนโลยีศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี



นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์ความรู้ วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

โดย นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคทิมากุล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิจิตต์ เขียวชนะ)

ชื่อ : นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ
ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดสระบุรี
สาขาวิชา : บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : อาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการองค์กร 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอุบลราชธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากประชากร จำนวน 645 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ด้านกระบวนการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการนำ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์การ และด้านการวางแผน 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 3) ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน

(มีจำนวนทั้งสิ้น 77 หน้า)

คำสำคัญ : กระบวนการจัดการองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการปฏิบัติงาน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Kwanjira Phothong

Independent Study Title : Study of Organizational Management Process,
Organizational Culture and Happiness in Work of
Educational Personnel in Educational Institutions
under the Office of the Vocational Education
Commission, Saraburi Province

Major Field : Vocational and Technical Education Management
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Samart Swangjang, Ph.D.

Academic Year : 2024

write contents

ABSTRACT

The objective researches of this independent study were to 1) Examine organizational management processes, 2) Study organizational culture, and 3) Explore happiness in work among educational personnel in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Saraburi Province. The sample group consisted of seven educational institutions, namely, Saraburi Technical College, Muak Lek Technical College, Tha Luang Cement Thai Memorial Technical College, Saraburi Vocational College, Saraburi Polytechnic College, Saraburi Vocational Education College, and Nong Khae Vocational College. Through stratified random sampling from a population of 645 individuals, a sample group of 133 participants was obtained. The research instrument employed was a questionnaire, and the statistical methods used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

The independent study findings revealed as follow, 1) Regarding organizational management processes, the overall level was rated as high. When examined by individual dimensions, the aspects could be ranked from highest to lowest mean scores as follows: leadership demonstrated the highest level, followed by controlling, organizing, and planning respectively. 2) In terms of organizational culture, the overall level was also rated as high. When considered

by individual dimensions, the aspects could be arranged from highest to lowest mean scores as follows: consistency culture ranked highest, followed by mission culture, adaptability culture, and involvement culture respectively. 3) Concerning work happiness, the overall level was rated as high. When analyzed by individual dimensions, the aspects could be ordered from highest to lowest mean scores as follows: recognition achieved the highest rating, followed by work achievement, interpersonal relationships, and job satisfaction respectively.

(Total 77 Pages)

Keywords: Organizational Management Process, Organizational Culture,
Happiness in Work

Advisor



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ กรรมการ และดร.สามารถ สว่างแจ้ง อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ และให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนของการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จได้อย่างราบรื่น รวมทั้งขอบคุณที่อาจารย์ได้ทุ่มเทเวลาในการตรวจสอบ ปรับปรุง และพัฒนาเนื้อหาของ การค้นคว้าอิสระนี้ให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาพิจารณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และมาตรฐานทางวิชาชีพ

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ วิจัย ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มี คุณภาพและความน่าเชื่อถือขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา พ.ต.ท.สมพงษ์ โพธิ์ทอง มารดา นางปรานอม โพธิ์ทอง และน้องสาว มายเดียร์ นางสาวชีวาพร โพธิ์ทอง ที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันสำคัญตลอด ระยะเวลาในการศึกษาและการทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชา บริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เนื่อ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลา ของการศึกษาและการจัดทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และให้ประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ข้าพเจ้า คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี จากค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขวัญจิรา โพธิ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการค้นคว้า	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการค้นคว้า	3
1.4 ขอบเขตของการค้นคว้า	3
1.5 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการค้นคว้า	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	22
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	37
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการค้นคว้าอิสระ

4.1 ผลการวิเคราะห์การศึกษากระบวนการจัดการองค์การของบุคลากร

ทางการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 44

4.2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี 48

4.3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 53

บทที่ 5 สรุปผลการค้นคว้าอิสระ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการค้นคว้าอิสระ 57

5.2 อภิปรายผล 59

5.3 ข้อเสนอแนะ 59

บรรณานุกรม 61

ภาคผนวก ก 64

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ 65

ภาคผนวก ข 66

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม 67

ประวัติผู้ค้นคว้าอิสระ 77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	36
3-2 ตารางวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)	37
4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	42
4-2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	45
4-3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการวางแผน	45
4-4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการจัดการองค์กร	46
4-5 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการนำ	47
4-6 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการควบคุม	48
4-7 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	49
4-8 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	49
4-9 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	50
4-10 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	51
4-11 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	52
4-12 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี	53
4-13 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการติดต่อสัมพันธ์	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านความรักในงาน	54
4-15 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านความสำเร็จในงาน	55
4-16 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ	55
4-17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	56



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2-1 การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน (Happiness in work) ถือเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนและความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน อัตราการลาออกจะน้อยลง การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความพัฒนาความก้าวหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) หลายองค์กรจึงควรให้ความสำคัญเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานมากขึ้น ศิรินันท์ (2555) กล่าวว่า HAPPINOMETER ว่าเป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงานโดยมีตัวชี้วัดความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข หาคำความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) รวมตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานไว้ทั้งหมด 56 ตัวชี้วัด โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับความสุข 8 ประการ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานทั้งหมดที่ดำเนินตามแนวคิดของความสุข 8 ประการ

องค์กรจึงจะต้องมีการบริหารจัดการโครงสร้างองค์การอย่างเหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความรักและความสุขในการทำงานและการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานเพื่อให้บุคลากรจะสามารถสร้างสมดุลในชีวิตและเกิดความพึงพอใจ ดวงเนตร (2555) ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นความสุขได้ ในเวลาต่อมา วิริยญา และสุภาวดี (2553) กล่าวว่า นอกจากการบริหารองค์การโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์กรแล้วนั้น องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการกำหนดความพึงพอใจและความสุขในการทำงานยังเกี่ยวเนื่องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การที่บุคลากรที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก ความมีอิสระและคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการยอมรับนับถือในความเป็นบุคคล รวมถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอกับการดำเนินชีวิต สิรินทร (2556) มีความสอดคล้องกับธงชัย และคณะ (2548) ที่กล่าวว่าบุคคลเป็นระบบ หนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการทำงาน มีการประกอบสัมมาอาชีพ และมี ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์การและไตนอร์ Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต, 2546) กล่าวว่าบุคคลจะเกิดความสุขได้จะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การมีอารมณ์ ทางบวก (Positive Effect) มีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) และความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) ได้อย่างดี

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิควกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบเศรษฐกิจของท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559) กล่าวคือ สถาบันแห่งนี้ทำหน้าที่เสมือนเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงานในพื้นที่ จังหวัดสระบุรีเป็นเขตอุตสาหกรรมที่สำคัญ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเหล็ก สถานศึกษาเหล่านี้จะทำหน้าที่เตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ทั้งในด้านความรู้ทางทฤษฎีและทักษะปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษา ส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยี สถานศึกษาอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม โดยส่งเสริมให้นักศึกษาคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรมและการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

ด้วยบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าปัจจุบันเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบุคลากรหลายประเภท เช่น ผู้บริหาร ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ ครูพิเศษสอน เจ้าหน้าที่ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป เจ้าหน้าที่ พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง เรียกรวมกันว่า บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทำให้กระบวนการจัดการองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ค้นคว้าอิสระจึงสนใจการศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี เพื่อทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขเพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนประยุกต์ใช้ ในการจัดระเบียบองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เพื่อลด ปัญหาความขัดแย้ง และก้าวทันยุคสมัยที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.2 คำถามการค้นคว้า

สภาพปัจจุบัน กระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการค้นคว้า

1.2.1 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.4 ขอบเขตของการค้นคว้า

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน ตามข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567 จำนวน 645 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค ซึ่งปฏิบัติงานประจำสำนักงาน ตามข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567 ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร จำนวน 645 คน ด้วยเว็บไซต์ Raosoft.com จำนวน 133 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค

1.4.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

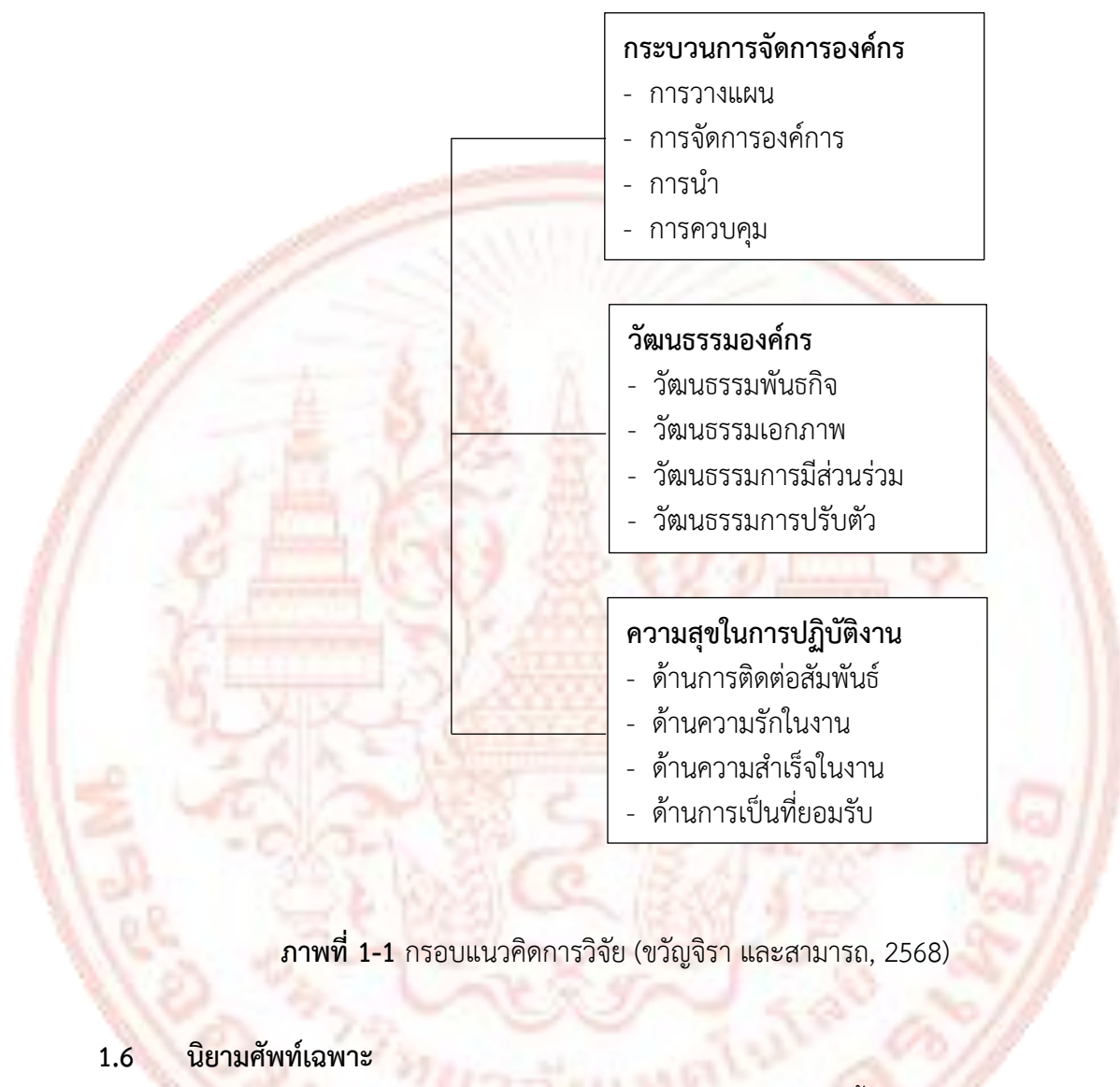
จากงานค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ค้นคว้าศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. กระบวนการจัดการองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 การวางแผน (Planning)
 - 1.2 การจัดองค์การ (Organizing)
 - 1.3 การนำ (Leading)
 - 1.4 การควบคุม (Control)
2. วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)
 - 2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)
 - 2.3 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)
 - 2.4 วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)
3. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)
 - 3.2 ด้านความรักในงาน (Love at Work)
 - 3.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)
 - 3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานค้นคว้าอิสระนี้ดำเนินการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและสรุปผล ระหว่างเดือน เมษายน - พฤษภาคม พ.ศ. 2568

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย (ขวัญจิรา และสามารถ, 2568)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ทางบวก เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น ประสบการณ์ในที่ทำงานจะแสดงออก โดยการหัวเราะ ยิ้ม เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึกอยากทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รักในงาน และยึดมั่นองค์การเป็นอย่างยิ่ง มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1.6.1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.6.1.2 ด้านความรักในงาน (Love at Work) คือ ความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6.1.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ

1.6.1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

1.6.2 กระบวนการจัดการองค์กร (Organizational Management Process) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปใน แนวทางที่ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคล หรือเป็น กระบวนการบริหาร ที่มีการบูรณาการระหว่างคนกับงานโดยมีการวางแผนการจัดโครงสร้างองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.6.2.1 การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์การ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดไว้มีสอดคล้องกันกับนโยบายขององค์การ การวางแผนนั้นจะต้อง อาศัยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการ รวมถึงใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผลในการคาดการณ์ ถึงเหตุที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

1.6.2.2 การจัดการองค์กร (Organizing) คือ การพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้ งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

1.6.2.3 การนำ (Leading) คือ การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตามคำสั่ง ของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และ การจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

1.6.2.4 การควบคุม (Control) คือ การควบคุมการดำเนินงาน การกำกับดูแลการดำเนินงานให้ การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงานที่ได้ถูกกำหนดไว้

1.6.3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งประเพณีและธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบทอดต่อเนื่องในองค์การ บุคลากรในองค์การยอมรับและปฏิบัติสืบทอดต่อมา ทำให้แต่ละองค์การมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.6.3.1 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ ในการตกลงและร่วมกันกำหนดแผนงานในยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน นำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแผนงานดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่มีทิศทางชัดเจนว่าจะดำเนินการในแบบใด

1.6.3.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม และความเชื่อ วิธีการ เน้นการร่วมมือ ประสานงานของส่วนย่อยต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ให้บุคลากรเห็นภาพที่ชัดเจน

1.6.3.3 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม และความเชื่อ ในวิธีการปฏิบัติ โดยมอบหมายให้บุคลากรแต่ละระดับชั้นสามารถตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ มีบทบาทการขับเคลื่อนต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ทั้งด้านสมรรถนะและความเจริญก้าวหน้า

1.6.3.4 วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ โดยนำปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะการรับฟังความเห็นจากผู้รับบริการมาประกอบการตัดสินใจแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอน หรือระเบียบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.6.4 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาราชการเกี่ยวกับการศึกษา หรือภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค ซึ่งปฏิบัติงานประจำสำนักงานตามข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบข้อมูลสภาพปัจจุบัน และความคาดหวัง ในการพัฒนากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.7.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี สามารถนำข้อมูลกระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้สำหรับการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่ง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้ค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky (2001 อ้างถึงใน ชาญวิทย์ และธีรธรรม, 2559) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยส่วนตัว ประสบการณ์ การมองโลกในแง่บวก แนวคิดทางจริยธรรม แรงจูงใจ ผลลัพธ์ที่ดีของ ความสุขมีมากมาย เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี การตัดสินใจดี เข้าสังคมได้ดี เป็นต้น

Manion (2003 อ้างถึงใน ดวงเนตร, 2555) เสนอว่า ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เหตุการณ์ในที่ทำงาน ประสบการณ์จะแสดงออก โดยการหัวเราะ ยิ้ม มีความรู้สึกปลาบปลื้ม เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึกอยากทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รักในงาน และยึดมั่นองค์การเป็นอย่างยิ่ง

Diener (2006 อ้างถึงใน ภัทรดนัย, 2561) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการที่บุคคล ประเมินสิ่ง ต่างๆที่พบในชีวิตออกมาในด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งหมายรวมถึงการประเมินความคิดที่ จะแสดง ออกมาเพื่อตอบสนองสิ่งเร้านั้นๆ เช่น เสียใจ สนุกสนาน เป็นต้น ดังนั้นความสุขคือการที่ บุคคลให้ คุณค่ากับสิ่งต่างๆที่เข้ามาในชีวิต ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

พรธนิภา (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง บุคคลที่ได้ทำ ในสิ่งที่ตนรัก รู้สึก สนุกสนานกับการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน

พัชรพรรณ (2554) กล่าวว่า บุคคลที่ ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำ เนื่องจากเป็นงานที่ ตนเองชอบ และทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ เกิด ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้มีประสิทธิภาพ ในการ ทำงาน

อโนทัย (2556) กล่าวว่า ความรู้สึกทางบวก ต่อการปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน อยาก มาทำงาน รู้สึกว่าตนเองกำลังทำงานที่ตนรัก รู้สึกตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจาก ผู้ร่วมงาน รู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จ ทำให้มีแรงผลักดันในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ๆ มากขึ้น จากแนวคิดตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การแสดงออกจากความรู้สึก ทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทำงานด้วยความเต็มใจ มี สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

กรมสุขภาพจิต (2558) กล่าวถึงความสุขตามหลักธรรมทางศาสนาพุทธ เรื่อง ปฏิจสุมุปาท แบ่งความสุขออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับความสุข เกิดจากความอยาก ความใคร่ จากอายตนะ ภายนอก 6 ประการ คือ รูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส อันน่ารักใคร่น่าพอใจ 2) ระดับมานุสุข เกิด จากความสงบที่ไม่มีกามสุขเข้ามาข้องเกี่ยวชั่วคราว มีที่มาจากการปฏิบัติสมาธิ และ 3) ระดับญาณสุข เกิดจากการปล่อยวาง รู้เท่าทันความอยาก รับรู้โลกตามความเป็นจริง

จากการให้ความหมายของนักทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ค้นคว้าเห็นว่า Manion (2003) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน ครอบคลุมมากที่สุดคือเป็นอารมณ์ทางบวก เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เหตุการณ์ในที่ทำงาน ประสบการณ์ จะแสดงออก โดยการหัวเราะ ยิ้ม มีความรู้สึกปลาบปลื้ม เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออก โดยความรู้สึกอยากทำงาน พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รักในงาน และยึดมั่น องค์กรเป็นอย่างยิ่ง

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

Manion (2003 อ้างถึงใน ดวงเนตร, 2555) เสนอว่า ความสุขในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรักในงาน (Love at Work) คือความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน และมีความกระตือรือร้น ที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้งานสำเร็จ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุข จากการที่ตนเองรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของ คนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่ง กันและกันอยู่เสมอ

Diener (2003 อ้างถึงใน วัลลภ, 2562) กล่าวว่า ความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ตามแนวคิดของ Diener ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึง ความพึงพอใจในเป้าหมายของชีวิต พึงพอใจในชีวิต เช่นความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล หรือการกระทำเหล่านี้เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก และด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต คือ การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น
2. ความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลหนึ่งได้กระทำและพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในสิ่งที่ตนรักและชอบ มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม
3. อารมณ์ด้านบวก คือ การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่ง ที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน รื่นรมย์ เลื่อมใส หรรษา ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ขณะทำงานศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ด้านลบ คืออารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เบื่อหน่าย ความคับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ปัจจัยด้วยกัน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำงาน (Job Content) เพื่อจูงใจให้คนชอบและงานที่ปฏิบัติ เป็นคำกระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ ในงาน (Achievement) คือ การที่บุคคล ทำงานตามความสามารถ แห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ ประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ ความรู้สึก ในปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคล ในหน่วยงานซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่เป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล ในสถานที่ทำงาน เช่น การที่บุคคล ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ลักษณะงาน (The Work itself) คือ งานที่น่าสนใจ ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แบบใหม่ท้าทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะซึ่งบุคคลสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้ทำงาน ที่รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่าง เต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุม อย่างใกล้ชิดในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่ แรงจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ถ้าไม่มีสิ่ง เหล่านี้ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มี 10 ประการ คือ

2.1 การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.2 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ การจัดการ การบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร

2.3 สภาพการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีเพียงพอ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) คือ การติดต่อสื่อสาร กับผู้บังคับบัญชา โดยทางกริยาหรือกายภาพ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) คือ การติดต่อ สื่อสาร กัน กับเพื่อนด้วยความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.7 สถานะของตำแหน่ง (Status) คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืน ของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 เงินเดือน (Salary) คือ เงินเดือน ที่องค์การจ่ายเป็นราย เดือน และการเลื่อนขึ้น เงินในหน่วยงานนั้นๆ

2.10 ความเป็นส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ของ บุคคล เช่น การได้ย้ายที่ทำงานกลับภูมิลำเนา เป็นต้น

พิบูล (2550) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ได้แก่

1. งานที่ทำหายสติปัญญา คือ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ งานมีความหลากหลาย และมีสภาพในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

3. เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่เพื่อสนองความต้องการทางด้าน สังคม และการมีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดมีความเข้าใจ เป็นมิตร เป็นต้น การให้รางวัล ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ได้แก่ ระบบการจ่ายค่าจ้าง นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ที่มีความยุติธรรมและ สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร บุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต บุคคลนั้นก็จะเปี่ยม ด้วยพลังและมีชีวิตชีวาสดชื่นรื่นเริง มีความหวัง แต่หากขาดแรงจูงใจในการ ทำงานก็อาจเกิด พฤติกรรมทางลบ ที่ไม่มี ประสิทธิภาพในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น การไม่ตั้งใจทำ งานทำงานผิดพลาดหรือ ขาดงานบ่อย ไม่มี ความสุขในการทำงาน

นิทัศน์ (2560) กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานว่า คำว่า “ความสุข” ถูกนำมาใช้ร่วมกับคำว่า “คุณภาพชีวิต” อยู่หลายครั้งและเกี่ยวข้องกับ 2 มิติต่อไปนี้ คือ

1. โอกาสแห่งชีวิต และผลลัพธ์แห่งชีวิต (Chances and Outcomes)
2. คุณภาพจากภายนอก และภายใน (Outer and Qualities)

ความสุขมีผลต่อการทำงานและองค์การอย่างแท้จริง ที่สำคัญที่สุดต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของแต่ละบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพ ในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2552) ได้เสนอแนวความคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) เป็นผู้ที่มีความใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีความคุณธรรมและ ความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์การ สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

ศิรินันท์ (2555) กล่าวถึง HAPPINOMETER ว่าเป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงาน โดยมีตัวชี้วัดความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข หาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) รวมตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานไว้ทั้งหมด 56 ตัวชี้วัด โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับความสุข 8 ประการ

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER มีดังต่อไปนี้

1. ความสุขของบุคคล เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพียงแต่มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว HAPPINOMETER สามารถวัดได้เป็นความสุขระยะสั้นอาจวัดในช่วง 3 เดือน
2. เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล โดยมุ่งไปที่คนทำงานแต่ละคน แต่สามารถให้ภาพรวมสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในระดับองค์การได้
3. เป็นเครื่องมือซึ่งใช้ประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของบุคคลทั้งบวกและลบ

4. เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ซึ่งประเมินจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ ต้องเป็นไปภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

4.1 ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด

4.2 ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนเอง

4.3 ผู้ตอบ มีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน HAPPINOMETER

4.4 ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้พัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการพลเรือน มี 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน หมายถึง ทางกายภาพ ทางการบริหารงาน และทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดคือ

1.1 ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ได้แก่ การที่มีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบ คุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์การ มีการสื่อสารภายในองค์การที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการทางการเงิน

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ค้นคว้าพบว่าแนวคิดและทฤษฎีที่คล้ายกันกับนักทฤษฎีคนอื่น จำนวน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความรู้สึก ภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้งานสำเร็จ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของ คนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่ง กันและกันอยู่เสมอ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์การ

2.2.1 ความหมายของการจัดการองค์การ

แนวคิดการกระบวนการจัดการองค์การใหม่ ๆ ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการทั้งในองค์การต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขัน และก้าวสู่ความเป็นเลิศท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในยุคโลกไร้พรมแดนที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้นำองค์การจึงต้องติดตามข้อมูล ข่าวสาร และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้รับมือกับสถานการณ์ได้ทัน่วงที คิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานภายใต้ทรัพยากรที่องค์การมี ค้นหาโอกาสใหม่ และหาวิธีการเลี้ยงอุปสรรคที่จะมาขัดขวางการดำเนินงาน กลยุทธ์ทางการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญและพัฒนามาประยุกต์ใช้ทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชนอย่างแพร่หลายมากขึ้น โดยกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ ช่วยกันคิด ช่วยกันผลักดันให้องค์การ ไปสู่ทิศทางที่มุ่งหวัง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

Richard (1991 อ้างถึงใน อัจฉรา, 2563) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การทำให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านกระบวนการจัดการ 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร, การเป็นผู้นำ และการควบคุมกับทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์การ ทรัพยากรหลักคือ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ อย่างไรก็ตามการทำงานกับ คนในพื้นที่จะเน้นในเรื่องการศึกษาทางด้านการบริหารจัดการ

Stoner (1978, อ้างถึงใน สุพานี, 2552) ได้กล่าวไว้ว่าวิวัฒนาการตามแนวคิดหลักทางการจัดการที่เกิดขึ้นและผ่านมา 3 ยุค ได้แก่ วิวัฒนาการตามแนวคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ วิวัฒนาการของ แนวคิดทางการจัดการที่สำคัญนำเสนอถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคนั้น ๆ ช่วงเวลาต่าง ๆ และแนวคิด ทางการจัดการซึ่งถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคนั้น ๆ และผลกระทบต่อการออกแบบ โครงสร้างขององค์การอันเป็นผลให้เกิดเป็นสภาวะการณ์ขององค์การที่มีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์

Helliegal and Slocum (1992, อ้างถึงใน สุพานี, 2552) ให้ความหมายว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ดิน (2551) การบริหารเป็นกระบวนการโดย หมายถึง กระบวนการนำเอา การตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึง เกี่ยวข้องกับการเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

วิโรจน์ (2555) กล่าวว่า กระบวนการ คือการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

ศิริ (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มคน ตั้งแต่สองคน ขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่มีให้เหมาะสม เพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ศิริวรรณ (2540) ได้อธิบายว่าการจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) สิ่งแวดล้อม การเงิน ข้อมูล และทรัพยากรต่างๆ ของ องค์การ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการที่องค์การจะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้อง อาศัย กระบวนการจัดการที่ดีและจะต้องมี ความสัมพันธ์กันเป็นระบบ ซึ่งนักบริหาร ไม่สามารถที่จะ ประสบผลสำเร็จในการทำหน้าที่ตามกระบวนการ ของการจัดการได้หากปราศจากการทำหน้าที่ ต่อเนื่องกัน ตามลำดับของกระบวนการจัดการ มีนักวิชาการทางด้านบริหารหลายท่านได้ให้ แนวความคิดเกี่ยวกับ กระบวนการจัดการแตกต่างกัน

วีรพงษ์ (2558) สรุปว่า กระบวนการการจัดการ หมายถึง กระบวนการจัดการขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาวที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ มีการวิเคราะห์ และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงบริบทขององค์การ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไป เพื่อให้ได้ แผนงานในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ก่อนที่จะนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติ

วรางคณา (2560) สรุปไว้ว่า กระบวนการการจัดการเป็นการบริหารอย่างมีระบบ ต้องอาศัย วัสดุทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจ และการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอันจะนำมาซึ่ง ความสำเร็จ มาสู่องค์การได้

จากการให้ความหมายของนักทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ ผู้ค้นคว้าเห็นว่าได้ว่า การจัดการคือ ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปใน แนวทางที่ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคล หรือเป็น กระบวนการบริหาร ที่มีการบูรณาการระหว่างคนกับงานโดยมีการวางแผนการจัดโครงสร้างองค์การ การเป็นผู้นำและ การควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการองค์การ

องค์การภาครัฐและภาคเอกชนต้องเผชิญกับ กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์การต้องมีการปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์การทั้งภาครัฐและองค์การเอกชนต้องเน้นหนักในเรื่องการประสิทธิภาพ และจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่น เพื่อจะตอบสนองให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว องค์การภาครัฐจึงเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการบริหารงานที่คำนึงถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการยึดหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการนำหลักการบริหารงานใน รูปแบบของเอกชนเอา มาประยุกต์ใช้กับการจัดการองค์การรัฐ เช่น การบริหารงานแบบมีอาชีพ การบริหารงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายและผลงานเป็นสำคัญ การคำนึงถึงเรื่องความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรขององค์การ ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการเกี่ยวกับบริการสาธารณะมากขึ้น โครงองค์การ ต้องเป็นแบบแนวราบ กะทัดรัด และมีความยืดหยุ่น การให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยม ตลอดจนคำนึงถึงคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นสำคัญ

Henri (1961, อ้างถึงใน ทิพวรรณ, 2546) ทฤษฎีกระบวนการบริหาร หรือการจัดการ ประกอบด้วย หน้าที่ทางกระบวนการจัดการ ซึ่งกลยุทธมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การที่ผู้บริหาร ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการต่าง ๆ รวมถึงใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผลในการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่จะส่งผล กระทบกับการดำเนินงานขององค์การ เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งอาจกำหนดเป็นแผนการดำเนินงานในอนาคต ปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การที่ผู้บริหารต้องจัดโครงสร้างองค์การ การแบ่งหน่วยงานภายในองค์การ รวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การทั้งคน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานการทำงานภายในองค์การให้มีความ สอดคล้องกัน เพื่อการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น มุ่งสู่เป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมการดำเนินงาน การกำกับดูแลการดำเนินงานให้ การดำเนินการงานต่างๆ เป็นไปตามแผนงานที่ได้ถูกกำหนดไว้

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ยังได้ให้เสนอแนวทางและหลักเกณฑ์ ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ 14 ข้อ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันได้ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่นั้น จะต้อง มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนได้ออกคำสั่งไป และผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบในงานใดก็ตาม จะต้อง มีอำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติด้วยเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงลงได้

2. หลักการที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียว การปฏิบัติงานต่างๆ ควรจะต้องได้รับคำสั่งจาก ผู้บริหารเพียงคนเดียว ทั้งนี้เพื่อเกิดความชัดเจนและลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลากรในองค์การ

3. การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การดำเนินงานขององค์การ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ควรต้องดำเนินไปตามแนวทางเดียวกันตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้

4. หลักการอ้างไว้ซึ่งสายงาน คือ การปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาจากบนมายัง ระดับล่าง ตามหลักการที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวเพื่อให้เกิดความมีระเบียบในการส่งต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

5. หลักการแบ่งงานกันทำ คือ การแบ่งงานตามความถนัดทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามหลักของ การใช้ประโยชน์จากแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจนได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากการลดเวลาของการเรียนรู้งานให้ และเพิ่มทักษะการทำงานให้สูงขึ้น

6. หลักการเกี่ยวกับระเบียบวินัยระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลง ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความเคารพและเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความตั้งใจ

7. หลักการถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งหลักการนี้ถือว่าส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนบุคคลเพื่อที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มนั้น

8. หลักการให้ประโยชน์ตอบแทน การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนด้วยความยุติธรรม และให้เกิดความพึงพอใจแก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างหรือบุคลากร

9. หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง ในการบริหารงานควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง และ เมื่อความรับผิดชอบได้ถูกมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแล้ว อำนาจหน้าที่จะต้องมอบหมายไปด้วย เพื่อให้สามารถควบคุมงานต่างๆ ขององค์การไว้ได้อย่างเหมาะสม

10. หลักความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยทุกคนในองค์การจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและรู้ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่ง รักษาสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งการกำหนด ขอบเขตในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

11. หลักความเสมอภาค ผู้บริหารต้องยึดหลักความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อบุคลากรทุก คนทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์การ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มที่

12. หลักมีความมั่นคงในงานผู้บริหาร บุคลากรทุกคนต่างต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้งาน การให้บุคลากรออกจากงานกลางคันย่อมเป็นการสิ้นเปลืองดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรให้เวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อลดปัญหาด้านปรับตัวของคณงาน

13. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บังคับบัญชาควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกถึง ความมีส่วนร่วม ความเป็นเจ้าขององค์การ และรับผิดชอบต่อผลงาน เป็นต้น

14. หลักความสามัคคี ซึ่งเน้นถึงการทำงานที่เป็นกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นคณะทำงาน และสมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติงานสู่เป้าหมายร่วมกัน ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากหลักการของฟายล์ พบว่า หลักการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการรวมอำนาจและการแบ่งหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งการ ปฏิบัติงานโดยใช้ที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นหลักการและแนวทางที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จากในอดีตจนถึงปัจจุบัน

หน้าที่ในการจัดการ ถือได้ว่า เป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารงานของตนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนั้นยังเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ สามารถนำมาใช้ได้ในปัจจุบัน เพราะไม่ว่าจะเป็นองค์การใดก็ตามถ้าลองพิจารณาดูจะพบว่า การ บริหารขององค์การจนถึงปัจจุบันนี้ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารไว้ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ ที่ได้กำหนดไว้ ส่วนการบริหารองค์การสมัยใหม่นั้นจะมองว่า องค์การเป็นระบบหนึ่งที่อยู่ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการบริหารองค์การจึงต้องคำนึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ การมองว่าองค์การ เป็นระบบนั้นผู้บริหารองค์การต้องเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบกับองค์การ ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่

เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ ในยุคปัจจุบัน องค์การรัฐบาลหรือเอกชน ต้องมีการปรับตัวให้ทัน และเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น การเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการแข่งขันที่ เปลี่ยนไป จะยังส่งผลให้องค์การต้องมีการ ปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณดังกล่าวดังกล่าว การที่ องค์การในระบบท่ามกลางสิ่งแวดล้อมการ ปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การต่างๆ จะส่งผลให้ ต่องค์การอื่น จึงนำการศึกษา แนวคิดของ การจัดการวิธี "ระบบ" สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยหน้าที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบัญชาการและการสั่งการ การประสานงานและการควบคุม การ บริหารองค์การ สมัยใหม่นั้นจะต้องมององค์การอย่างเป็นระบบ ที่มีสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องในการ บริหารงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่มากระทบองค์การ

Bartol and Martin (1997, อ้างถึงใน ทิพวรรณ, 2546) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ เิงกลยุทธ์นั้นต้องประกอบด้วยกระบวนการจัดการที่สำคัญ ๆ อย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานของ องค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการ วางแผนเพราะ การวางแผนเป็นหน้าที่ที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนัก อยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้ว เป็นเรื่อง ยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผน ระยะสั้น และแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะ ทำ อย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และ ทำเมื่อไร (When)

2. การจัดโครงสร้างองค์การ (Organizing) การแบ่งหน่วยงานภายในองค์การ บาง กรณีจะ พิจารณารวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการด้วย การแบ่งหน่วยงาน ภายในนั้น จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งหน่วยงานออกเป็น หน่วยงานระดับ กรม หน่วยงานระดับกอง หน่วยงานระดับแผนก โดยการแบ่งหน่วยงานนั้นต้อง คำนึงถึงปริมาณ งาน คุณภาพงาน หรืออาจจัดโครงสร้างตามลักษณะงานที่มีความเฉพาะ (Specialization) รวมไปถึง อาจจัดโครงสร้างโดยคำนึงถึงการควบคุม (Control) และหรืออาจ จัดแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน โดย แบ่งออกตามภารกิจขององค์การ ตัวอย่างคือ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Stall) และหน่วยงานช่วยเหลือ สนับสนุน (Auxiliary) เป็นต้น

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติ ตามคำสั่ง ของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และ การจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การ ว่าสมาชิกองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดย ได้จาก การปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน ก็จะ นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน จากกระบวนการในการจัดการดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการที่เริ่มต้น จากการวางแผนแล้วไปจบลงที่การควบคุมจะเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตรที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นหมายขององค์กรในท้ายที่สุด

พงษ์ศักดิ์ (2553, อ้างถึงใน นิทัศน์, 2560) สรุปว่า กระบวนการบริหาร จัดการควรประกอบด้วยหลักในการบริหารจัดการ ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานล่วงหน้า โดยจัดอาจจัดทำ เป็นแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) สำหรับการวางแผน งานหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานนั้นต้องให้ มีความสอดคล้องและเป็นไปตามแนวเดียวกัน กับนโยบายขององค์การ

2. การจัดการองค์การ (Organization) คือ การพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถ ำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตาม ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

4. การตัดสินใจ (Decision) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการ ตัดสินใจแยกแยะ และ วิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

5. การสั่งการ (Directing) คือ เป็นวิธีการบริหารจัดการ โดยสั่งการเป็นการออกคำสั่ง ให้ คำแนะนำ รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานและการสอนงาน โดยใช้ทักษะในการบริหารงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น

6. การควบคุม (Controlling) คือ การกบฏับดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงประสานงานกับทุกฝ่าย ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

7. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้บุคลากรทุกฝ่าย ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจในงาน มีความชัดเจนในการทำงาน โดยการประสานงานมีหลักการสำคัญคือ คือ ความร่วมมือ

8. การสื่อข้อความ (Communication) คือ การส่งข้อมูลข่าวสารด้วยความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรหรือบุคคลอื่นให้ได้เปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามต้องการ

9. การรายงานผล (Reparation) หมายถึง การรายงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ประชาชนรับทราบโดยทั่วกัน รายงานนั้น จะมีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร เพราะการรายงานโดยทั่วไป จะเป็น วิธีการที่องค์การให้ข้อมูลแก่บุคคลต่างๆ ที่ติดต่อมายังบุคลากรขององค์การที่มีหน้าที่ในการให้ข้อมูลเพื่อต้องการทราบข้อมูล ดังนั้นองค์การจึงให้ความสำคัญกับการรายงานโดยอมเป็นเป็น ยังกี่เดินจริงอยู่เสมอ

10. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การเงิน ต้องคำนึงถึงระบบวิธีการบริหารเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ ตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า นักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ ได้พยายามอธิบายถึงแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน ซึ่งอาจมีความแตกต่าง กันในเนื้อหา รายละเอียดปลีกย่อย แต่เนื้อหาส่วนใหญ่แล้วจะคล้ายคลึงกัน และไม่มี แนวคิดใดที่ดีที่สุดกล่าว ดังนั้น การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าจึงได้ เลือกใช้แนวคิด ทฤษฎีกระบวนการ มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์การ ผู้ค้นคว้าจะใช้ปัจจัย จำนวน 4 ด้าน เป็นแนวทางในการสร้างตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์การ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดไว้มีสอดคล้องกันกับนโยบายขององค์การ การวางแผนนั้นจะต้อง อาศัยใช้ความรู้ความสามารถทางวิทยาการ รวมถึงใช้วิจารณญาณยังมีเหตุผลในการคาดการณ์ ถึงเหตุที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

2. การจัดการองค์การ (Organizing) คือ การพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

3. การนำ (Leading) คือ การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามคำสั่ง ของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) คือ การควบคุมการดำเนินงาน การกำกับดูแลการดำเนินงานให้ การดำเนินการงานต่างๆ เป็นไปตามแผนงานที่ได้ถูกกำหนดไว้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

มีผู้ให้ความหมายของ “วัฒนธรรมองค์กร” ผู้คนคว่าอิสระได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

Schein (1992, อ้างถึงใน พินิจตา, 2561) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนของข้อ สมมติพื้นฐานร่วมกันที่สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปรับตัว โต้ตอบ กับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม และสามารถนำข้อ สมมติ พื้นฐานมาเป็นแนวทางในการทำงานได้ดี จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และได้ทำการถ่ายทอด ให้กับสมาชิกผู้มาใหม่ ว่า สมมติฐานนี้เป็นที่ถูกต้องพึงปฏิบัติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา

พิทยา (2552) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบทำความเข้าใจด้วยกัน ระหว่างสมาชิกขององค์กร ว่าควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และองค์การที่ตนทำงานอยู่นั้นมี ลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกัน ความเข้าใจที่วิวัฒนาการมา ในระยะเวลาอันยาวนาน และปรากฏ ออกมาในรูปแบบ ของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ นิทาน การเล่าเรื่อง หรือแนวทางการปฏิบัติ ของ องค์กร

วัลลภ (2560) สรุปความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน และส่งผลต่อ โครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การ ยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์กรมี ลักษณะ ที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น

จากการให้ความหมายของนักทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้คนคว่าอิสระเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งประเพณีและธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบ ทอดต่อเนื่องในองค์กร บุคลากรในองค์กรให้การยอมรับและปฏิบัติสืบทอดต่อมา ทำให้แต่ละองค์กรมี วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้คนคว่าอิสระขอประมวล ดังนี้

Denison (1990, อ้างถึงใน พินิจตา, 2540) แบ่งวัฒนธรรมเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ ในการตกลงและร่วมกันกำหนดแผนงานในยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน นำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบ แผนงานดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่มีทิศทางชัดเจนว่าจะดำเนินการในแบบใด เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากร

2. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ เน้นการร่วมมือ ประสานงานของส่วนย่อยต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ให้บุคลากรเห็นภาพที่ชัดเจน

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการปฏิบัติโดยมอบหมายให้บุคลากรแต่ละระดับชั้นสามารถตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ มีบทบาทการขับเคลื่อนต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม การกำหนดแผนงาน การทำงานเป็นหมู่คณะ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทั้งด้านสมรรถนะและความเจริญก้าวหน้า

4) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นองค์การที่มีค่าความเชื่อ วิธีการ โดยนำปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและมีความพร้อม ในการรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะการรับฟังความเห็นจากผู้รับบริการมาประกอบการตัดสินใจ แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือระเบียบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

Daft (2001, อ้างถึงใน พินิจตา, 2540) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรนั้น แบ่งออกเป็น 4 ประเภท มีเงื่อนไขปัจจัย 2 ประการ คือ ระดับความยืดหยุ่นขององค์การต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และองค์การที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์กร วัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Acceptability) เน้นสภาพแวดล้อมภายนอก มอบอำนาจการตัดสินใจให้พนักงาน เพราะต้องการเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่น เพื่อให้บรรลุความต้องการ

2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) มีกลยุทธ์เน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการบรรลุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ต้องการ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เน้นการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร ในองค์การและมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์การให้กับบุคลากร นำสู่ความผูกพันในองค์การ

4. วัฒนธรรมแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เน้นการดำเนินการภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่างๆ เพื่อให้สภาพแวดล้อมภายในมีเสถียรภาพ และเน้นประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้ค้นคว้าจะใช้แนวคิดจำนวน 4 ด้าน เป็นปัจจัยที่นำมาเป็นแนวทางในการสร้างตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ ในการตกลงและร่วมกันกำหนดแผนงานในยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน นำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแผนงานดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่มีทิศทางชัดเจนว่าจะดำเนินการในแบบใด เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

2. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ เน้นการร่วมมือ ประสานงานของส่วนย่อยต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ให้บุคลากรเห็นภาพที่ชัดเจน

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการปฏิบัติโดยมอบหมายให้บุคลากรแต่ละระดับชั้นสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ มีบทบาทการขับเคลื่อนต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมการกำหนดแผนงาน การทำงานเป็นหมู่คณะ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ทั้งด้านสมรรถนะและความเจริญก้าวหน้า

4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นองค์การที่มีค่านิยมความเชื่อ วิธีการ โดยนำปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความพร้อม ในการรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะการรับฟังความเห็นจากผู้รับบริการมาประกอบการตัดสินใจ แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือระเบียบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

2.4.1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดในประเทศไทยถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาในแต่ละพื้นที่จังหวัด โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับประเทศ การจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดจึงเป็นกลไกสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารงานอาชีวศึกษาให้เข้าถึงบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละจังหวัดอย่างแท้จริง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมีนโยบายหลักที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่

1. การส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และตอบโจทย์ตลาดแรงงาน
2. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชนและชุมชน
4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ
5. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

วิสัยทัศน์โดยทั่วไปของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด คือ

“เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชนอย่างยั่งยืน” พันธกิจหลักประกอบด้วย

1. กำกับ ดูแล และสนับสนุนสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด
2. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
5. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา

2.4.2 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมีภารกิจหลักในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาในจังหวัดให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี คือ

“เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสร้างกำลังคนอาชีวะที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ” พันธกิจของสำนักงาน ได้แก่

1. สนับสนุนและส่งเสริมสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน
3. ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน
4. พัฒนาศักยภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา
5. ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการมีงานทำ

ในปัจจุบัน สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 7 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยแต่ละแห่งมีการจัดการเรียนการสอนในสายอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวมถึงหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาอาชีพ

นอกจากนี้ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรียังมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในจังหวัด อาทิ สมาคมอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี สมาคมการค้าจังหวัด และสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรม เพื่อร่วมวางแผนพัฒนาหลักสูตร ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และส่งเสริมการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา

ในด้านการบริหารจัดการ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดให้สอดคล้องกับระเบียบและบริบทของพื้นที่ ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ 19/2566 ลงวันที่ 4 มกราคม 2566 เพื่อให้การบริหารจัดการอาชีวศึกษาจังหวัดมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และตัวแทนจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในจังหวัด

การดำเนินงานของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีในปัจจุบัน ถือเป็นแบบอย่างของการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระดับพื้นที่ที่สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างกำลังคนที่มีทักษะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

2.4.3 การบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

การบริหารงานสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเพื่อร่วมกำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการชุดนี้ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ 928/2564 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางบุคลากร เช่น การพ้นจากราชการตามอายุครบ 60 ปี การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครู รวมถึงการแก้ไขรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา ส่งผลให้คณะกรรมการชุดเดิมไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2559

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้ออกคำสั่งแก้ไขคำสั่งเดิมโดยแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีชุดใหม่ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาในพื้นที่อย่างครบถ้วนและเหมาะสม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ดังรายนามและตำแหน่งต่อไปนี้

- 1.นายเจนวิทย์ ตั้งเจริญวรคุณ ผอ.วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี ประธานกรรมการ
- 2.นายสมศักดิ์ จันทร์ศิริ ผอ.วิทยาลัยเทคโนโลยีเกษตรสงเคราะห์สระบุรี รองประธานกรรมการ
- 3.นายเฉลิมชนม์ เวทสรากุล ผอ.วท.ท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ รองประธานกรรมการ
- 4.ผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัดสระบุรี กรรมการ

5.ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
6.ผู้แทนสำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
7.ผู้แทนสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
8.ผู้แทนศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
9.ผู้แทนอาชีวศึกษาภาคกลาง	กรรมการ
10.นายวรชัย ลิขิตายน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา	กรรมการ
11.นายไสว สีบุญจันทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอาชีวศึกษา	กรรมการ
12.นางสาวภัทรวรรณ ต้นสกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	กรรมการ
13.นายชัยวัฒน์ พรแสน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	กรรมการ
14.นายมนูญ ชื่นชม ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีชมไทย-เยอรมันสระบุรี	กรรมการ
15.นายประเสริฐ เพ็ชรสิงห์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิควกเหลัก	กรรมการ
16.นายบุญชูพิสิษฐ์ เขาทองธนาวัฒน์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	เลขานุการ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรพร (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกรมเจ้าท่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า จำนวน 334 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของกรมเจ้าท่า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มาก 5 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาน ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย

วัชร (2560) ศึกษาการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 352 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขใน การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย

รามคำแหงเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรัชญา (2561) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานที่ให้บริการแก่นักศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานที่ให้บริการนักศึกษา และศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานที่ให้บริการแก่นักศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ให้บริการแก่นักศึกษา จำนวน 17 คน จาก 8 หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อนำถามผู้เชี่ยวชาญในรอบ 2 และนำข้อมูลที่ได้จากรอบ 2 มาวิเคราะห์โดยหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อหาความสอดคล้องของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาว่ามีความคิดเห็นตรง หรือสอดคล้องกับตำแหน่งของคำตอบเพื่อเป็นการยืนยันความคิดเดิม ผลการวิจัยพบว่า แนวความคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะ องค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวนั้น สอดคล้องกับแบบสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 5 หัวข้อ ได้แก่ 1.Happy Heart 2.Happy Relaxation 3.Happy Brain 4.Happy Soul และ 5.Happy Society

เอกสฤษฎี (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกัน และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้ตาม สวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์การ และขวัญกำลังใจ โดยกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 129 คน ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-test และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลทีละระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก

วัลลภ (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน

ศิริพร (2562) ศึกษาการจัดการสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ การทำงาน (3) ศึกษาปัญหา ยากกับการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรบริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพการจัดการความรู้มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.95 และหัวหน้าแผนกจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมาก พิจารณามาเป็นรายด้านเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการแบ่งปัน ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ด้านการกลั่นกรอง และประมวลผลความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบ่มความรู้

2. บุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีสภาพการจัดการความรู้โดยพรานและ รายด้าน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบการกลั่นกรองและการประมวลผลความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4. แผนก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการความรู้ ได้แก่ การสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการยังไม่ทั่วถึง บุคลากร ไม่ได้จัดเก็บ องค์ความรู้ให้เป็นปัจจุบัน

บุคลากรขาดการ ความรู้ในการ เก็บเอกสาร บุคลากร ขาดการพิจารณาองค์ความรู้ร่วมกันก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ยังมีไม่มากเท่าที่ควร บุคลากรขาดการ ถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน และ บุคลากรยังไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

กัลยา (2559) ศึกษาการจัดการความปลอดภัยระบบสารสนเทศด้วยแนวทางการจัดการเชิงรุกและเชิงรับ: กรณีศึกษาองค์การขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างรูปของแบบการ จัดการความมั่นคงปลอดภัยแบบเชิงรุกและเชิงรับกับความสำเร็จในการรักษาความปลอดภัย ขององค์การขนาดกลางและขนาดย่อม (2) เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการจัดการรักษาความ ปลอดภัยกับรูปแบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุกและเชิงรับ กลาง และขนาดย่อม และ (3) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความมั่นคง และปลอดภัยของ การขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นองค์การขนาดกลาง และขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 221 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า One-Way ANOVA ค่า Chi-square และ ค่า Cramer's V

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1.ขนาดองค์การที่แตกต่างกันมีรูปแบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุก และเชิงรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
2. งบประมาณด้านความมั่นคงปลอดภัยที่แตกต่างกันมีรูปแบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุกและเชิงรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
3. ความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุกและเชิงรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. ความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัย ของผู้บริหาร เจ้าของกิจการที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุกและเชิงรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05
5. รูปแบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุก ผลต่อการเพิ่มของ ความสำเร็จการรักษาความปลอดภัยมากกว่าเชิงรับในระดับปานกลางทั้งรายรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความลับ ความคงสภาพและความพร้อมใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ .05
6. รูปแบบการจัดการความปลอดภัยเชิงรุก มีความสำเร็จในการรักษา ความปลอดภัยมากกว่าเชิงรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

วัชร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช) ได้ ข้อมสรุปว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 184 คนมีอายุในช่วง 21-30 ปี มากที่สุดจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 144 คน และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรพนักงานจ้างเหมา จำนวน 144 คน 2) ปัจจัยจูงใจมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3) ปัจจัยค่า จุน (ปัจจัยอนามัย) มาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4) ประสิทธิภาพ การทำงาน ปานกลาง โดยด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบ สมมติฐาน ได้ ข้อมสรุปว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่าง กัน 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน 3) ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีปัจจัยจูงใจ จะปัจจัยจุน (ปัจจัยอนามัย) แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน 4) ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและแรงจูงใจในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พินิจตา (2560) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าควรเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับบุคคล การสร้างองค์ความรู้เสริมสร้างและปรับทัศนคติในการทำงาน

พัชรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 125 คน ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา (2563) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรและวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 330 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Heui, Jumi and Soo-Kyoung (2022) ศึกษา เรื่อง The mediating effect of workplace incivility on organization culture in South Korea : A descriptive correlational analysis of the turnover intention of nurses เกี่ยวกับอิทธิพลการส่งผ่านวัฒนธรรมองค์กรด้านการขาดความสุภาพและมารยาทที่ดีในที่ทำงานของประเทศเกาหลีใต้ กรณีศึกษาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงพรรณนาของนางพยาบาลที่ตั้งใจจะลาออกจากงาน (turnover intention) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลการส่งผ่านด้านการขาดความสุภาพและมารยาทที่ดีในที่ทำงานที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของนางพยาบาลและความตั้งใจจะลาออกจากงานของนางพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากนางพยาบาล จำนวน 170 คน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน จากโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลทั่วไปในประเทศเกาหลีใต้ ที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 500 เตียงขึ้นไป ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของนางพยาบาลและการขาดความสุภาพและมารยาทที่ดีในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความรุนแรงของการขาดความสุภาพและมารยาทที่ดีในที่ทำงาน

Lester, Diener and Seligman (2022) ศึกษา เรื่อง Top Performers Have a Superpower : Happiness เกี่ยวกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานชั้นเลิศ มีอาวุธสำคัญ คือ ความสุข โดยศึกษาจากทหารจำนวนประมาณเกือบหนึ่งล้านคนในกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา เป็นเวลา 5 ปี คณะผู้วิจัยวัดความสุขโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 25 ข้อ จำนวน 2 รูปแบบ คือ PANAS (Positive and Negative Affect Schedule) และ LOT-R (The Life Orientation Test) นำค่าความสุขเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับเหรียญตราและรางวัลจากวีรกรรมความกล้าหาญในการรบ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของทหาร ความเป็นอยู่ที่ดี และการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหาร นอกจากนี้ได้สรุปเพิ่มเติมว่า ในทางบริหารธุรกิจ หากองค์กรใดส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน กำจัดความเป็นผู้นำที่ส่งผลลบในองค์กร (toxic leadership) องค์กรก็จะได้รับประโยชน์ด้วย

Zacher (2023) ศึกษาเรื่อง The company Christmas party and Employee happiness เกี่ยวกับการจัดงานคริสต์มาสและงานเทศกาลช่วงวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและความสุขของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน ข้อมูลความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และข้อมูลการจัดงานรื่นเริง ที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ พนักงานจำนวน 359 คน ในองค์กรต่าง ๆ ในประเทศเยอรมนี ตั้งแต่เดือนมกราคม ปี ค.ศ. 2019 ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมมนุษย์สัมพันธ์ สถานที่ภายนอก กิจกรรมร่วมสนุกในงาน ความไม่เป็นทางการ และสัญลักษณ์ (symbolism) ยังมีมากเท่าใดจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดงานคริสต์มาสมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม การดื่มหนัก (heavy drinking) และความเป็นทางการ ยิ่งมีมากเท่าใดจะส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการจัดงาน และระยะเวลาที่ยาวนานในปฏิบัติงานของพนักงาน วัฒนธรรมมนุษย์สัมพันธ์ การสนทนา ควบคู่กับเครื่องดื่มทั้งที่มีและไม่มีแอลกอฮอล์ และสัญลักษณ์ ช่วยลดความไม่พึงพอใจได้ นอกจากนี้ อายุของพนักงาน อัตลักษณ์ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดงาน มนุษย์สัมพันธ์และวัฒนธรรมกระบวนการภายในองค์กร การสนทนา ควบคู่กับเครื่องดื่มทั้งที่มีและไม่มีแอลกอฮอล์ การดื่มหนัก พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ความเป็นทางการ และสัญลักษณ์ มีความสัมพันธ์ในการกระตุ้นอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบที่แตกต่างกันทั้งในระดับ และต่ำ นอกจากนี้ ได้สรุปเพิ่มเติมว่า การจัดงานรื่นเริงขององค์กรมีความหมายในเชิงปฏิบัติต่อองค์กรและคณะกรรมการจัดงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิควกเหลัก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค ที่ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาราชการเกี่ยวกับการศึกษา หรือภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 645 คน ดังนี้

ตารางที่ 3-1 รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

สถานศึกษา	จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	199
วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก	64
วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์	94
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	123
วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	50
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	59
วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	56
รวม	645

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 7 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค จำนวน 645 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยเว็บไซต์ Raosoft.com จำนวน 133 คน

Raosoft Sample size calculator

What margin of error can you accept?
9% is a common choice

What confidence level do you need?
Typical choices are 90%, 95%, or 99%

What is the population size?
You can't know, use 2000

What is the response distribution?
Leave this as 50%

Your recommended sample size is

Online surveys with Yovici have completion rates of 66%!

Alternate scenarios

With a sample size of	100	200	300	With a confidence level of	90	95	99
Your margin of error would be	9.82%	6.76%	4.14%	Your sample size would need to be	82	84	133

More information

If 50% of all the people in a population of 20000 people drink coffee in the morning, and if you were repeat the survey of 377 people ("Did you drink coffee this morning?") many times, then 95% of the time, your survey would find that between 45% and 55% of the people in your sample answered "Yes".

The remaining 5% of the time, or for 1 in 20 survey questions, you would expect the survey response to be more than the margin of error away from the true answer.

When you survey a sample of the population, you don't know that you've found the correct answer, but you do know that there's a 95% chance that you're within the margin of error of the correct answer.

Try changing your sample size and watch what happens to the alternate scenarios. That tells you what happens if you don't use the recommended sample size, and how M.O.E and confidence level (that 95%) are related.

To learn more if you're a beginner, read *Basic Statistics: A Modern Approach* and *The Cartoon Guide to Statistics*. Otherwise, look at the more advanced books.

In terms of the numbers you selected above, the sample size n and margin of error E are given by

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1-p)}{E^2}$$

$$E = Z \cdot \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$$

where N is the population size, p is the fraction of responses that you are interested in, and Z is the critical value for the confidence level c .

If you'd like to see how we perform the calculation, view the page source. This calculation is based on the Normal distribution, and assumes you have more than about 30 samples.

About Response distribution: If you ask a random sample of 10 people if they like donuts, and 5 of them say "Yes", then the prediction that you make about the general population is different than it would be if 5 had said, "Yes", and 5 had said, "No". Setting the response distribution to 50% is the most conservative assumption. So just leave it at 50% unless you know what you're doing. The sample size calculator computes the critical value for the normal distribution. Wikipedia has good articles on statistics.

ภาพที่ 2-1 การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Raosoft, Inc., 2025)

ตารางที่ 3-2 ตารางวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย (strata) ตามลักษณะ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ในกรณีนี้การแบ่งชั้นทำตามประเภทของสถานศึกษาซึ่งแต่ละประเภทมีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน

สถานศึกษา (ชั้น)	จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา (คน)
วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	41
วิทยาลัยเทคนิควกเหือก	13
วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอยุธยา	20
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	25
วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	10
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	12
วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	12
รวม	133

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้ค้นคว้าใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามโดยผู้ค้นคว้าศึกษาแบบสอบถาม จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทาง ในการกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) จำนวน 20 ข้อ

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม, 2545 : 103) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดตัวแปรและคำนิยามศัพท์ ตลอดจนศึกษาเทคนิคการเขียน แบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามต่อไป

3.3.2 นำเครื่องมือในการวิจัยที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 5 คน ได้กำหนดเกณฑ์และมีคุณสมบัติ คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านนโยบายหรือสาขาบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ความถูกต้องด้านการใช้ภาษา และความครอบคลุมของรายการข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาแล้วนำมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของ เครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ผลที่ได้จากการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (Content Validity) นำไปหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายด้าน ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตรคำนวณ IOC} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}} = \frac{\sum R}{N}$$

เกณฑ์คุณภาพ คือ 0.50 ขึ้นไป

โดยที่

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงหรือยกเลิกตามความเหมาะสม พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับใช้ในการปรับแก้เนื้อหา ขอบเขต ภาษา และความชัดเจนของแบบสอบถาม

3.3.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ค้นคว้าได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ซึ่งมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ (พวงรัตน์, 2543)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ค้นคว้าได้ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้นคว้าอิสระ จำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับอนุมัติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้แบบฟอร์ม Google Form เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ จำนวน 133 ชุด เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. หลังจากการส่งแบบสอบถาม ผู้ค้นคว้าได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแต่ละฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยเริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากนั้นดำเนินการเข้ารหัสข้อมูลเป็นตัวเลข และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจะวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ กระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

- 3.5.2.1 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละปัจจัย

- 3.5.2.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวัดแนวโน้มของระดับความคิดเห็น โดยนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.5.2.3 วิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลความคิดเห็น

3.5.2.4 วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงสัดส่วนของระดับความคิดเห็นในแต่ละระดับ

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการจัดกลุ่มเนื้อหาตามประเด็นที่ปรากฏหรือมีสาระสำคัญ เพื่อสรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการศึกษากระบวนการจัดการองค์รวฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

บทที่ 4

ผลการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรีในครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จาก การเก็บข้อมูล ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 133 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ที่ได้มีการกำหนดไว้ โดยแบ่งการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์การศึกษากระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

4.2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	29.32
หญิง	94	71.68
รวม	133	100.00

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 30 ปี	39	29.33
31 – 40 ปี	48	36.09
41 – 50 ปี	42	31.58
51 – 60 ปี	4	3.00
รวม	133	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	14.29
ปริญญาตรี	87	65.41
ปริญญาโท	25	18.80
ปริญญาเอก	2	1.50
รวม	133	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
ผู้บริหาร	4	3.00
ข้าราชการครู	58	43.62
พนักงานราชการ (ครู)	29	21.80
ครูพิเศษสอน	23	17.29
พนักงานราชการ (ทั่วไป)	4	3.00
เจ้าหน้าที่	15	11.29
พนักงานขับรถยนต์	0	0.00
นักการภารโรง	0	0.00
รวม	133	100.00
5. สถานศึกษา		
วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	41	30.83
วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก	13	9.77
วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวง	20	15.04
ซีเมนต์ไทยอนุสรณ์	25	18.80
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	10	7.52
วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	12	9.02

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	12	9.02
รวม	133	100.00

6. ประสบการณ์

น้อยกว่า 1 ปี	2	1.50
ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	56	42.11
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	41	30.83
ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	18	13.53
ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	13	9.77
20 ปี ขึ้นไป	3	2.26
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 133 คน พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.68 และเพศชาย ร้อยละ 29.32 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.09 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 31.58 รองลงมาอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 29.33 และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 3.00 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.41 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 18.80 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.29 และปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.50 ตามลำดับ เป็นข้าราชการครู ร้อยละ 43.62 รองลงมาคือ พนักงานราชการ (ครู) ร้อยละ 21.80 ครูพิเศษสอน ร้อยละ 17.29 เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 11.29 ผู้บริหารและพนักงานราชการ (ทั่วไป) ร้อยละ 3.00 และพนักงานขับรถและนักการภารโรง มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี ร้อยละ 30.83 รองลงมาคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ร้อยละ 18.80 วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรี ร้อยละ 15.04 วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก ร้อยละ 9.77 วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ร้อยละ 9.02 วิทยาลัยการอาชีพหนองแค ร้อยละ 9.02 และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 7.52 ตามลำดับ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่ 1-5 ปี ร้อยละ 42.11 รองลงมาคือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี ร้อยละ 30.83 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่ 11-15 ปี ร้อยละ 13.53 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่ 16-20 ปี ร้อยละ 9.77 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.26 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ดังนี้

ตารางที่ 4-2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

ด้านกระบวนการจัดการ	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	4.13	0.87	มาก
2. ด้านการจัดองค์การ	4.24	0.86	มาก
3. ด้านการนำ	4.33	0.81	มาก
4. ด้านการควบคุม	4.31	0.77	มาก
ภาพรวม	4.25	0.83	มาก

จากตารางที่ 4-2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการนำ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์การ และด้านการวางแผน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผน

ด้านกระบวนการจัดการองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน			
1.1 สถานศึกษาของท่าน มีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ อย่างชัดเจน	3.47	1.07	ปานกลาง
1.2 แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ สถานศึกษาของท่าน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	4.37	0.78	มาก
1.3 บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ	4.31	0.85	มาก
1.4 สถานศึกษาของท่าน ติดตามโครงการตามแผนประจำปีงบประมาณ เป็นประจำต่อเนื่อง	4.26	0.80	มาก
1.5 สถานศึกษาของท่าน สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ เป็นประจำต่อเนื่อง	4.25	0.85	มาก
ภาพรวม	4.13	0.87	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการองค์กร ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ขณะที่เรื่องสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการองค์กร

ด้านกระบวนการจัดการองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านการจัดการองค์กร			
2.1 สายการบังคับบัญชาชัดเจน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552	4.29	0.84	มาก
2.2 มีการแบ่งขอบเขตงาน โดยให้แต่ละท่านปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ	4.61	0.60	มากที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ หรือเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ	3.92	1.01	มาก
2.4 บุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนฝูง มีลักษณะที่ค่อนข้างไม่มีพิธีรีตอง	4.12	0.98	มาก
2.5 คำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียว	4.26	0.90	มาก
ภาพรวม	4.24	0.86	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์การ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการแบ่งขอบเขตงาน โดยให้แต่ละท่านปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสายการบังคับบัญชาชัดเจน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ขณะที่เรื่องผู้บังคับบัญชาได้กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ หรือเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนำ

ด้านกระบวนการจัดการองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านการนำ			
3.1 ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างชัดเจน	4.29	0.98	มาก
3.2 ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ลงพื้นที่เพื่อสอบถามการปฏิบัติงานของแต่ละงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.98	มาก
3.3 ท่านเคยนำเสนอผลงาน และผู้บังคับบัญชาเห็นควรและนำไปปฏิบัติ	4.22	0.79	มาก
3.4 ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	4.63	0.58	มากที่สุด
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงานให้ท่านทราบอยู่เสมอ	4.27	0.73	มาก
ภาพรวม	4.33	0.81	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการองค์กร ด้านการนำ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาตามสายงานปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ขณะที่เรื่องท่านเคยนำเสนอผลงาน และผู้บังคับบัญชาเห็นควรและนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการควบคุม

ด้านกระบวนการจัดการองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. การควบคุม			
4.1 สถานศึกษาของท่าน มีนโยบายการติดตามและควบคุมการทำงาน เป็นไปตามแผนที่กำหนด	4.07	0.92	มาก
4.2 สถานศึกษาของท่าน มีการควบคุมงบประมาณการจัดโครงการประจำปีงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง	4.71	0.47	มากที่สุด
4.3 สถานศึกษาของท่าน จัดทำสถิติการดำเนินโครงการ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.80	มาก
4.4 สถานศึกษาของท่าน มีการแก้ไขความบกพร่องของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.86	มาก
4.5 สถานศึกษาของท่าน มีการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขความบกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.80	มาก
ภาพรวม	4.31	0.77	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการองค์กร ด้านการควบคุม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการจัดโครงการประจำปีงบประมาณอย่างต่อเนื่องมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการแก้ไขความบกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่เรื่องสถานศึกษามีนโยบายการติดตามและควบคุมการทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-7 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	4.30	0.79	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ	4.41	0.72	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.20	0.82	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	4.25	0.81	มาก
ภาพรวม	4.29	0.79	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ			
1.1 สถานศึกษาของท่าน กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานพร้อมตัวชี้วัดที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	4.16	0.92	มาก
1.2 บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดแผนงาน ตัวชี้วัดและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของท่าน	4.28	0.85	มาก

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.3 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามกรอบ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	4.26	0.81	มาก
1.4 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุตัวชี้วัดตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.64	0.50	มากที่สุด
1.5 สถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการพัฒนา สมรรถนะและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	4.18	0.88	มาก
ภาพรวม	4.30	0.79	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดแผนงาน ตัวชี้วัดและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้ สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่เรื่องสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน พร้อมตัวชี้วัดที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ			
2.1 สถานศึกษาของท่าน ได้มีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงาน	4.38	0.82	มาก
2.2 หน่วยงานของสถานศึกษาของท่าน มีการรับรู้เข้าใจทิศทางและเป้าหมายของผู้บริหาร ทั้งระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน	4.25	0.74	มาก
2.3 บุคลากรในสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญร่วมมือและประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.23	0.88	มาก
2.4 บุคลากรในสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน	4.38	0.76	มาก
2.5 บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.81	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	4.41	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษามีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน หน่วยงานของสถานศึกษามีการรับรู้เข้าใจทิศทางและเป้าหมายของผู้บริหาร ทั้งระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน ขณะที่เรื่องบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญร่วมมือและประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม			
3.1 สถานศึกษาของท่าน มีช่องทางให้บุคลากรและผู้รับบริการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงานอย่างอิสระ	4.22	0.86	มาก
3.2 สถานศึกษาของท่าน นำความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการ เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	4.34	0.73	มาก
3.3 สถานศึกษาของท่าน ได้มีการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.90	0.84	มาก
3.4 สถานศึกษาของท่าน มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างงานในสังกัด เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไข	4.36	0.76	มาก
3.5 สถานศึกษาของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม	4.17	0.89	มาก
ภาพรวม	4.20	0.82	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสถานศึกษามีการประชุมร่วมกัน ระหว่างงานในสังกัด เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือสถานศึกษานำความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการ เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีช่องทางให้บุคลากรและผู้รับบริการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงานอย่างอิสระ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม ขณะที่เรื่องสถานศึกษาได้มีการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว			
4.1 สถานศึกษาของท่าน มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก	4.34	0.74	มาก
4.2 สถานศึกษาของท่าน มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายใน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.16	0.89	มาก
4.3 สถานศึกษาของท่าน ปรับปรุงนโยบาย การบริหารงาน และภายใต้ข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.83	มาก
4.4 สถานศึกษาของท่าน จัดให้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เป็นผู้สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม	4.29	0.86	มาก
4.5 สถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรการการทำงานตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่	4.27	0.75	มาก
ภาพรวม	4.25	0.81	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสถานศึกษามีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือสถานศึกษาจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เป็นผู้สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรการการทำงานตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ สถานศึกษาปรับปรุงนโยบาย การบริหารงาน และตัดสินใจภายใต้ข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา ขณะที่เรื่องสถานศึกษามีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-12 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.35	0.77	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.23	0.83	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.36	0.77	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.59	0.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.38	0.73	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์			
1.1 ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำ	4.31	0.81	มาก
1.2 ท่านมีการประชุมปรึกษาหารือกันในเรื่องงานเป็นกลุ่มเล็กๆ อย่างเป็นกันเองเสมอ	4.27	0.95	มาก
1.3 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี	4.61	0.53	มากที่สุด
1.4 เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.25	0.78	มาก
1.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.33	0.77	มาก
ภาพรวม	4.35	0.77	มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดีมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำ ท่านมีการประชุมปรึกษาหารือกันในเรื่องงานเป็นกลุ่มเล็กๆ อย่างเป็นกันเองเสมอ ขณะที่เรื่องเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรักในงาน

ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านความรักในงาน			
2.1 ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.96	0.88	มาก
2.2 ท่านมีความรู้สึกผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.32	0.80	มาก
2.3 ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่ทำงานทุกครั้ง	4.32	0.80	มาก
2.4 ท่านมีความรู้สึกสนุก ในการทำงานทุกครั้ง	4.26	0.83	มาก
2.5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.29	0.85	มาก
ภาพรวม	4.23	0.83	มาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความรู้สึกผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติ และความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุกครั้งมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่างกันเล็กน้อย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความรู้สึกสนุกในการทำงานทุกครั้ง ขณะที่เรื่องท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านความสำเร็จในงาน			
3.1 ท่านมีความรู้สึกเป็นสุข ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.35	0.85	มาก
3.2 ท่านมีความรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย	4.56	0.54	มากที่สุด
3.3 ท่านมีความรู้สึกตนเองมีคุณค่า ในการทำงาน	4.65	0.55	มากที่สุด
3.4 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ ในการทำงาน	3.93	1.13	มาก
3.5 ท่านหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.78	มาก
ภาพรวม	4.36	0.77	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความรู้สึกตนเองมีคุณค่าในการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านมีความรู้สึกมีอิสระได้ทำงานที่ท้าทาย อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ถัดมาคือท่านมีความรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ท่านหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ขณะที่เรื่องท่านมีความรู้สึกภูมิใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ			
4.1 ท่านมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง	4.57	0.63	มากที่สุด
4.2 ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของท่าน	4.65	0.50	มากที่สุด
4.3 ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี	4.54	0.56	มากที่สุด
4.4 ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	4.62	0.56	มากที่สุด
4.5 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับการทำงาน	4.56	0.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของท่านมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ท่านมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับการทำงาน ขณะที่เรื่องผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งหมดที่ศึกษา ตามลำดับ

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 4-17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการจัดการองค์กร สถานศึกษาควร มีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ อย่างชัดเจน	2
ข้อเสนอแนะด้านวัฒนธรรมองค์กร สถานศึกษาควร มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1
ข้อเสนอแนะด้านด้านความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหาเรื่องงานควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการองค์กร 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้ค้นคว้าจึงได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี แบ่งการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาข้อมูล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา (2) การศึกษาตัวแปรและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (3) การพัฒนาเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale 5 ระดับ และตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (4) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน จากประชากร 645 คน จากสถานศึกษา 7 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิควกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอุบลราชธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (5) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ด้านกระบวนการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการนำ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์กร และด้านการวางแผน 2) ด้าน

วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 3) ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ด้านกระบวนการจัดการองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาตามสายงานปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการควบคุม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการควบคุมงบประมาณการจัดโครงการประจำปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดการองค์กร ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแบ่งขอบเขตงาน โดยให้แต่ละท่านปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการวางแผน ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ สถานศึกษาของท่าน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาของท่าน มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก อยู่ในระดับมาก และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาของท่าน มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างงานในสังกัด เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกตนเองมีคุณค่า ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานชอบท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรักในงาน ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติ และท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผล

จากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้ กระบวนการจัดการองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาด้านกระบวนการจัดการองค์กรและการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี สอดคล้องกับอุไรพร (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกรมเจ้าท่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เอกสฤษฎี (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกัน และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้ตาม สวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์การ และขวัญกำลังใจ โดยกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 129 คน ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-test และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าไปใช้

5.3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปต่อยอดกำหนดนโยบายเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรีต่อไป

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ไปกำหนดแนวปฏิบัติการบริหารงานควบคู่กับนโยบาย เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาด้านอื่นๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี เพิ่มเติมเพื่อนำไปต่อยอดกำหนดนโยบายเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือ “ความสุข 5 มิติ สำหรับผู้สูงอายุ”

(ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร

แห่งประเทศไทย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และ อีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). **มาตรฐานองค์การ**

แห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุน

สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ดวงเนตร ธรรมกุล, (2555). **การสร้างสุขภาวะในองค์กร.**

วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.

ติน ปรัชญพฤทธิ. (2551). **การบริหารการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร.

บริษัท แชนพอร์พรีนติ้ง จำกัด.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21.**

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิบูล ทีปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภะ.

พินิจดา คำกรฤชา. (2560). **วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน**

ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พัชรินทร์ ราชโส. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล**

ของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก

สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ.**

วารสารสันติศึกษา ปิรธรรม มจร. 6(ฉบับพิเศษ 2018), 590 – 599.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.**

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วรางคณา ผลประเสริฐ. (2560). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**, เข้าถึงได้จาก

<http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/.pdf>

วีรพงษ์ ไชยหงษ์. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ**. เข้าถึงได้จาก

<http://www.weerapong.net/index.php?lite=articl&qid=627576>

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา.**

(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสิทธิ์.

ศิริพร บุญยวง. (2562). **การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัทบัพ (ประเทศไทย)**

จำกัด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.**

นครปฐม : โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา**

_____. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา**

สระบุรี. สระบุรี : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

สุพานี สุฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.**

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **แผนงานสุขภาวะองค์กร**

ภาคเอกชน. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อัจฉรา ภาณุสานต์. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร**

ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรม

โรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Denison, D. R. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness**.
New York, USA: John Wiley & Sons.

Kim, M. and Cho, K.H. (2003). Quality of Life among Government Employees. **Social Indicators Research**. Vol. 62/63, 387 – 409.

Lee, Y H., Lee, J. and Lee, S K., (2022). The mediating effect of workplace incivility on organization culture in South Korea: A descriptive correlational analysis of the turnover intention of nurses. **Journal of Nursing Scholarship**. Indianapolis. Vol.54(3), (May 2022): 367-375. DOI:10.1111/jnu.12734.

Lester, P B., Diener, E D. and Seligman, M.. (2022). Top Performers Have a Superpower: Happiness. **MIT Sloan Management Review**. Cambridge Vol.63 (3), (Spring 2022): 57-61.

Manion, J. (2003). Joy at work creating a positive workplace. **Journal of nursing Administration**. 33(12), 652 – 659.

Schein, Edgar H. (2010). **Organizational Culture and Leadership**.
4th Edition. California, USA: Jossey-Bass.

Zacher, Hannes. (2023). The company Christmas party and employee happiness. **Scientific Reports (Nature Publisher Group)**: London Vol.13(1), 337.



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
ของ นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ (สูงสุด) - ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน
1.	ผศ.ดร.ศรายุทธ ทองอุทัย	- ปร.ด. (สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี - รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา
2.	ดร.สุธี เสริมสุข	- ปร.ด. ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ - ผู้อำนวยการอาชีวบัณฑิตศึกษา/สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3	สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 3 สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา
3.	ดร.แทน โมรราราย	- ปร.ด. ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ - ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเนินขาม	วิทยาลัยการอาชีพเนินขาม สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา
4.	นายชัยวัฒน์ พรแสน	- ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขา การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร - ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา
5.	ดร.สุวรรณา สุ่มเนียม	- ศศ.ด ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) - ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ - หัวหน้าสาขาวิชาการออกแบบ	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา

ภาคผนวก ข

- แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ



แบบสอบถามเพื่อการศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการศึกษา
กระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ข้อมูลที่ได้จาก
การตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

2. ผู้ค้นคว้าขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดที่ท่านให้จะถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้นคว้า
อิสระเท่านั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยไม่มีผลกระทบต่อ
ปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษากระบวนการจัดการองค์กร
วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

- 2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ
- 2.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.4 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ความหมายของการประเมิน แต่ละข้อมีให้เลือก 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5. ผู้กรอกแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

ผู้ค้นคว้าอิสระหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง คำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1.1 ชาย

☐ 1.2 หญิง

2. อายุ

☐ 2.1 อายุ 20 – 30 ปี

☐ 2.2 อายุ 31 – 40 ปี

☐ 2.3 อายุ 41 – 50 ปี

☐ 2.4 อายุ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 3.2 ปริญญาตรี

☐ 3.3 ปริญญาโท

☐ 3.4 ปริญญาเอก

4. ประเภทบุคลากร

☐ 4.1 ผู้บริหาร

☐ 4.2 ข้าราชการครู

☐ 4.3 พนักงานราชการ (ครู)

☐ 4.4 ครูพิเศษสอน

☐ 4.5 พนักงานราชการ (ทั่วไป)

☐ 4.6 เจ้าหน้าที่

☐ 4.7 พนักงานขับรถยนต์

☐ 4.8 นักการภารโรง

5. สถานศึกษา

☐ 5.1 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี

☐ 5.2 วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก

☐ 5.3 วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์

☐ 5.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

☐ 5.5 วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี

☐ 5.6 วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี

☐ 5.7 วิทยาลัยการอาชีพหนองแค

6. ประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร

☐ 6.1 น้อยกว่า 1 ปี

☐ 6.2 ตั้งแต่ 1 – 5 ปี

☐ 6.3 ตั้งแต่ 6 – 10 ปี

☐ 6.4 ตั้งแต่ 11 – 15 ปี

☐ 6.5 ตั้งแต่ 16 – 20 ปี

☐ 6.6 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามให้เข้าใจ และพิจารณาคำตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ด้านขวามือของท่านเพียงระดับเดียว ซึ่งแต่ละข้อมีให้เลือก 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การวางแผน (Planning)						
1.1	สถานศึกษาของท่าน มีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณอย่างชัดเจน					
1.2	แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ สถานศึกษาของท่าน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ					
1.3	บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ					
1.4	สถานศึกษาของท่าน ติดตามโครงการตามแผนประจำปีงบประมาณเป็นประจำต่อเนื่อง					
1.5	สถานศึกษาของท่าน สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ เป็นประจำต่อเนื่อง					
2. การจัดการองค์กร (Organizing)						
2.1	สายการบังคับบัญชาชัดเจน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552					
2.2	มีการแบ่งขอบเขตงาน โดยให้แต่ละท่านปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ					
2.3	ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ หรือเป็นการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ					

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.4	บุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกละเลยกันดี มีลักษณะเป็นครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนฝูง มีลักษณะที่ค่อนข้างไม่มีพิธีรีตอง					
2.5	คำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน มีเพียงคนเดียว					
3. การนำ (Leading)						
3.1	ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างชัดเจน					
3.2	ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ลงพื้นที่เพื่อสอบถามการปฏิบัติงานของแต่ละงาน อย่างสม่ำเสมอ					
3.3	ท่านเคยนำเสนอผลงาน และผู้บังคับบัญชาเห็นควรและนำไปปฏิบัติ					
3.4	ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ					
3.5	ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงานให้ท่านทราบอยู่เสมอ					
4. การควบคุม (Control)						
4.1	สถานศึกษาของท่าน มีนโยบายการติดตาม และควบคุมการทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
4.2	สถานศึกษาของท่าน มีการควบคุมงบประมาณ การจัดโครงการประจำปีงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง					
4.3	สถานศึกษาของท่าน จัดทำสถิติการดำเนินโครงการ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
4.4	สถานศึกษาของท่าน มีการแก้ไขความบกพร่องของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
4.5	สถานศึกษาของท่าน มีการรายงานผลการดำเนิน การแก้ไขความบกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามให้เข้าใจ และพิจารณาคำตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ด้านขวามือของท่านเพียงระดับเดียว ซึ่งแต่ละข้อมีให้เลือก 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)						
1.1	สถานศึกษาของท่าน กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน พร้อมตัวชี้วัดที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม					
1.2	บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดแผนงาน ตัวชี้วัดและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของท่าน					
1.3	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของท่านได้					
1.4	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของท่าน					
1.5	สถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture)						
2.1	สถานศึกษาของท่าน ได้มีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
2.2	หน่วยงานของสถานศึกษาของท่าน มีการรับรู้ เข้าใจทิศทางและเป้าหมายของผู้บริหาร ทั้งระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน					
2.3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ให้ความร่วมมือและประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
2.4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน					

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.5	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)						
3.1	สถานศึกษาของท่าน มีช่องทางให้บุคลากรและผู้รับบริการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงานอย่างอิสระ					
3.2	สถานศึกษาของท่าน นำความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการ เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน					
3.3	สถานศึกษาของท่าน ได้มีการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
3.4	สถานศึกษาของท่าน มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างงานในสังกัด เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไข					
3.5	สถานศึกษาของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม					
4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)						
4.1	สถานศึกษาของท่าน มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก					
4.2	สถานศึกษาของท่าน มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายใน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
4.3	สถานศึกษาของท่าน ปรับปรุงนโยบาย การบริหารงาน และตัดสินใจ ภายใต้ข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา					
4.4	สถานศึกษาของท่าน จัดให้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เป็นผู้สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม					
4.5	สถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรการการทำงานตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามให้เข้าใจ และพิจารณาคำตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ด้านขวามือของท่านเพียงระดับเดียว ซึ่งแต่ละข้อมีให้เลือก 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)						
1.1	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำ					
1.2	ท่านมีการประชุมปรึกษาหารือกันในเรื่องงานเป็นกลุ่มเล็กๆ อย่างเป็นกันเองเสมอ					
1.3	เพื่อนร่วมงานขอท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี					
1.4	เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
1.5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
2. ด้านความรักในงาน (Love at Work)						
2.1	ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ท่านปฏิบัติ					
2.2	ท่านมีความรู้สึกผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติ					
2.3	ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุกครั้ง					
2.4	ท่านมีความรู้สึกสนุก ในการทำงานทุกครั้ง					
2.5	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)						
3.1	ท่านมีความรู้สึกเป็นสุข ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
3.2	ท่านมีความรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย					

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.3	ท่านมีความรู้สึกตนเองมีคุณค่า ในการทำงาน					
3.4	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ ในการทำงาน					
3.5	ท่านหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จอย่างต่อเนื่อง					
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)						
4.1	ท่านมีความสุขจากการที่รับรู้ ว่า ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง					
4.2	ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของท่าน					
4.3	ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี					
4.4	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่ง กันและกันอยู่เสมอ					
4.5	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับการทำงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถาม เขียนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตามความเห็นของท่าน
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวขวัญจิรา โพธิ์ทอง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษากระบวนการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
สาขาวิชา	บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	ประวัติการศึกษา : พ.ศ.2557 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประวัติการทำงาน : พ.ศ. 2562 อาจารย์ หมวดภาษาไทย โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2565 รับราชการครู โรงเรียนนาแกราษฎร์อำนวย จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ.2565 - ปัจจุบัน รับราชการครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี