

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี¹

FACTOR INFLUENCING HAPPINESS AT WORK OF EDUCATIONAL PERSONNEL AT
SARABURI VOCATIONAL COLLEGE

คุณทัศนีย์ กมล²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี 2) ศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน หรือพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นเป็นข้าราชการครู มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน และด้านการนำ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า กระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ในทิศทางเชิงบวก

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study The objectives were 1) to study the happiness in work performance of educational personnel. Saraburi Vocational College 2) to study the management process factors and organizational culture There were 120 people who had an influence on happiness in work. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential data analysis by testing the hypothesis using complex or multiple regression analysis techniques

The results of the study showed that educational personnel Saraburi Vocational College mostly female Aged between 31 - 40 years old, graduated with a bachelor's degree as a civil servant Have a monthly income of 15,000 baht and have 1-5 years of work experience in the organization

The results of the data analysis on the level of opinions about opinions about the overall management process were at a high level. When considering each aspect, it can be ordered from the aspect with the highest average to the least as follows: Control aspect Organization planning and leadership, respectively.

The results of the analysis of opinion level data on opinions about organizational culture Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it can be ranked from the aspect with the highest average to the least as follows: Participatory culture mission culture Unity culture and cultural adaptation, respectively.

The results of the analysis of opinion level data about happiness in work Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it can be ranked from the aspect with the highest average to the least as follows: love in work relationship and acceptance, respectively.

The results of the correlation test revealed that the management process and organizational culture Maitthipol, happiness in work at a high level with statistical significance at the .05 level in all aspects in a positive direction

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน หรือ Workplace Happiness ถือเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนและความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน อัตราการลาออกน้อยลง การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความพัฒนาความก้าวหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่น หลายองค์กรจึงควรให้ความสำคัญเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานมากขึ้น จะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับพนักงานทำงานได้อย่างไร้กังวลเพราะความสุขเป็นสิ่งสูงสุดที่คนทุกคนปรารถนา ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เห็นได้จากงานวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่า “ความสุข” ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนั่น

นำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดและกระบวนการสร้างความสุขในที่ทำงาน อีกมากมาย ซึ่งขึ้นกับว่าแต่ละองค์กรเหมาะกับแนวคิดใด และหากทุกองค์กรมองเห็นแนวทางเดียวกัน นั่นก็คือ “การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน” มองและเห็น “คนทำงาน” มากขึ้น นั่นก็จะสร้างความสุขพื้นฐานที่ยั่งยืนให้พนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น

ด้วยบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ปัจจุบันเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบุคลากรหลายประเภท เช่น ผู้บริหาร ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ ครูพิเศษสอน เจ้าหน้าที่ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป เจ้าหน้าที่ พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง เรียงรวมกันว่า บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสร้างความสุข ในการทำงาน ทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขเพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ

คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความสุขใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

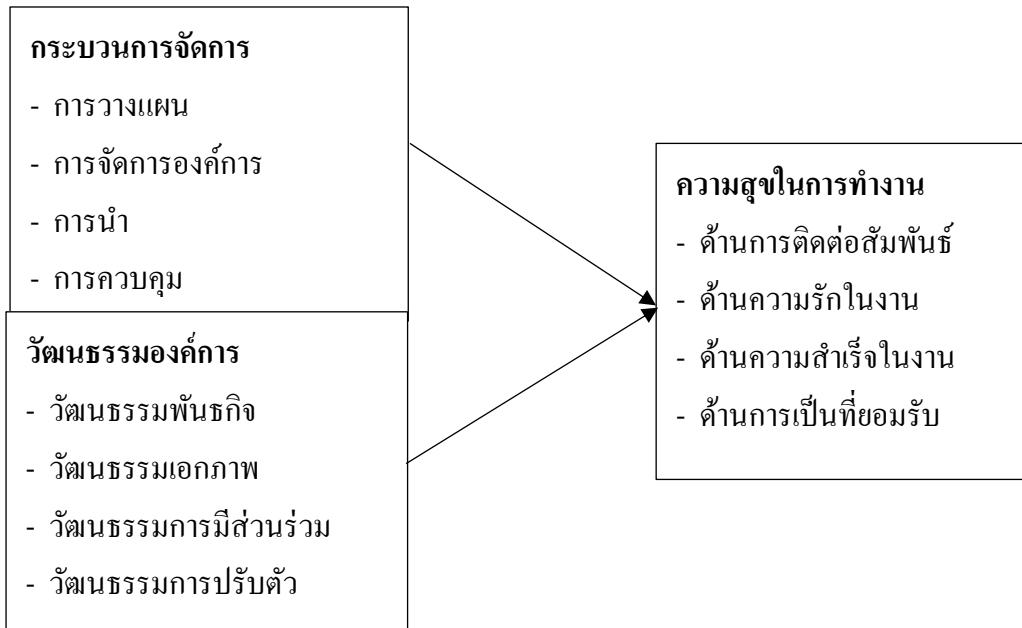
การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ที่ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาราชการ เกี่ยวกับการศึกษา หรือภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ที่สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี จำนวน 120 คน เนื่องจากประชากร มีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ กระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ
ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามโดยผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวิจัย ประกอบด้วย

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

สำหรับส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions) จำนวน 4 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 120 คน ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี จำนวน 120 คน จัดส่งแบบสอบถามด้วยแบบสอบถาม โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน จนได้ข้อมูลครบถ้วน

4.2 ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามหลังจากตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว จะลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลขทั้งหมดและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านกระบวนการจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิเคราะห์ โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน หรือพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กรณีวิเคราะห์การถดถอยจากตัวแปรอิสระ 2 ตัว วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กับตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการถดถอย และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นเป็นข้าราชการครู มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

2.1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน และด้านการนำ

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 1.3 บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์การ พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 2.5 คำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน มีเพียงคนเดียว สายการบังคับบัญชาชัดเจน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 อยู่ในระดับมาก

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ด้านที่ 3 ด้านการนำ พบว่า ประเด็นสำคัญข้อที่ 3.3 คุณเคยนำเสนองาน และผู้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติหรือไม่ อยู่ในระดับมาก

2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ด้านที่ 4 การควบคุม พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 4.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี จัดทำสถิติการดำเนินโครงการ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัย อาชีวศึกษาสระบุรี

3.1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมการปรับตัว

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 1.3 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และมาตรฐาน การศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีได้ อยู่ในระดับมาก

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 2.5 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี มีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ อยู่ใน ระดับมาก

3.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 3.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ได้มีการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

3.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 3.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมภายนอก อยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

4.1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 1.3 เพื่อนร่วมงานชอบท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 ด้านความรักในงาน พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 2.5 ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก

4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 3.3 ท่านมีความรู้สึกตนเองมีคุณค่า ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ประเด็นที่สำคัญข้อที่ 4.1 มีความสุขจากการที่รับรู้ว่าจะตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง อยู่ในระดับมาก

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

5.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกระบวนการจัดการ กับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกระบวนการจัดการ กับวัฒนธรรมองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ พบว่า ตัวแปรด้านกระบวนการจัดการ และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้ 31.64 % ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์กัน กระบวนการจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สืบเนื่องจากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในทุกด้าน ดังนั้น วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ควรสร้างและพัฒนากระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ ให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา ครู ส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรจากการปฏิบัติงานที่สมดุลกับปริมาณ ความรับผิดชอบ และการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม จะทำให้แนวโน้มความสุขของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในทางกลับกัน หากขาดกระบวนการจัดการ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เป็นรูปธรรม ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่กระบวนการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ ย่อมทำให้บุคลากรมีแนวโน้มความสุขในการปฏิบัติงานลดลง เพราะขาดการส่งเสริมคุณค่า ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ตัวอย่างการปฏิบัติงานและความประพฤติที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ควรจัดกระบวนการจัดการองค์การและส่งเสริมวัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรใหม่ที่ปฏิบัติงานในองค์การ ให้มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานของแต่ละหน่วยงานควรสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ โดยไม่เลือกว่าบุคลากรใหม่นั้น ต้องสังกัดฝ่ายงานเดียวกับตนเองเท่านั้น ควรลดบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ในการให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรที่ยังมิได้เป็นข้าราชการ หรือพนักงานราชการ เฉพาะคนที่สนิทหรือรู้จักคุ้นเคย ควรให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรที่ยังมิได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ ได้มีโอกาสสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูหรือพนักงานราชการอย่างเท่าเทียมกัน โดยตัดสินใจตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้มีกิจกรรมสร้างความปรองดอง ไม่แบ่งฝ่ายกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยแบ่งส่วนราชการ หน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่นเดียวกับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์การมากขึ้น เช่น กีฬา การปลูกผักเพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และระมัดระวังภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะการสื่อสารที่อาจสร้างความไม่สบายใจหรือทำลายน้ำใจของบุคลากรได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หรือ ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายหลัก (ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี) เป็นต้น

บรรณานุกรม

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

(ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จุมพล หนีพานิช และ ชมกฤษ หุ่นนาค. (2565). การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับ

นักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว. (2559). มาตรฐานองค์การ

แห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ดวงเนตร ธรรมกุล, (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์การ.

- วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.
ดิน ปรัชญพทฐี. (2551). การบริหารการพัฒนา .พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร.
บริษัท แชนท์โพธิ์พริ้นติ้ง จำกัด.
- นวลละออ แสงสุข. (2549). วัฒนธรรมองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์**. 2(2), หน้า 13-29.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภะ.
- พัชรินทร์ ราชโส. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล
ของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). **วัฒนธรรมในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภะ.
- พัชรินทร์ ราชโส.(2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล
ของการ. บริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานคร.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ.**
วารสารสันติศึกษา ปรีทรรศน์ มจร. 6(ฉบับพิเศษ 2018), 590 – 599.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2553). **คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ:ภาพพิมพ์
ระพินทร์ โพธิ์ศรี. (2549). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
หน้าที่ 197 - 202.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ. (2559). **ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษา**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์. 27(1) มกราคม – เมษายน 2559, 113 – 129.

วารางคณา ผลประเสริฐ, (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์, เข้าถึงได้จาก

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

วารุณี ขำสวัสดิ์. (2558). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิริยญา ชูราณี และสุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2553). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 1 ปีที่ 6.

วีรพงษ์ ไชยหงษ์. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. เข้าถึงได้จาก

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

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2551). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4) .กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: อินทกษา.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสิทธ์.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.

นครปฐม : โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริพร บุญยวง. (2562). การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัทบัพ (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

_____. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี. สระบุรี : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.

กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.

สุพานี สุฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์.(2560). การวิจัยธุรกิจ.กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สุวรรณณี แสงมหาชัย. (2565). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิรินทร แซ่ฉั่ว, (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน

โรงพยาบาลเซนต์แมรี.” วารสารปัญญาภิวัฒน์. ปีที่ 4 ฉบับพิเศษ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, แผนงานสุขภาพะองค์การ

ภาคเอกชน. (2552). คู่มือมาสร้างองค์การแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อัจฉรา ภาณุสานต์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรม

โรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1994). Organization commitment: Evidence of career stage effects. **Journal of business research**. 26, 1, 49-61.

Burton, Joan. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model:**

Background and Supporting Literature and Practice. Geneva, Switzerland: WHO Press.

Dalai Lama and Cutler, Howard C.. (2009). **The Art of Happiness: A handbook of**

Living. 10th Edition. New York, USA: Riverhead Books.

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.
- Pavithra, A. and Westbrook, J. (2022). An assessment of organisational culture in Australian hospitals using employee online reviews. **PLoS One**; San Francisco Vol.17(2), (Feb 2022): e0264345.
- Schein, Edgar H. (2010). **Organizational Culture and Leadership**. 4th Edition. California, USA: Jossey-Bass.
- Warr. P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of occupation psychology**. 63, 193-210.
- Zacher, Hannes. (2023). The company Christmas party and employee happiness. **Scientific Reports (Nature Publisher Group)**: London Vol.13(1), 337.