

รูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน An Organizational Climate Driving Model for Private Vocational Education to Conform the Management Policy of Combining Public and Private Vocational Education

พัทธนันท์ พัชรสวัสดิ์*

Pattanan Patcharaswat

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Doctor of Education (Administration) Mahamakut Buddhist University

ดำรงค์ เบญจคีรี**

Damrong Benjakeeree

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Education (Administration) Mahamakut Buddhist University, Thailand

Email: pattananpatcharaswat@gmail.com

Received : September 19, 2019

Revised : December 19, 2020

Accepted : December 23, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน (๒) เพื่อสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน (๓) เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบสอบถาม และแบบประเมิน/รับรอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า ๕ ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

* นางสาวพัทธนันท์ พัชรสวัสดิ์ Ms.Pattanan Patcharaswat

** ผศ.ดร.ดำรงค์ เบญจคีรี Asst.Prof.Dr.Damrong Benjakeeree ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Advisor of Doctor Dissertation

ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. พบว่า ได้ร่างองค์ประกอบ ๑๗ องค์ประกอบ ๘๑ ตัวแปร ส่วนผลการสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน

๒. พบว่า มี ๑๐ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) การกระทำด้วยหลักสามัคคี (๒) การเพิ่มสัดส่วนนักเรียน และมิตรภาพ (๓) การมีส่วนร่วมในความเสี่ยงและรางวัล (๔) ความเข้มแข็งของสถาบัน (๕) ความขัดแย้งและการร่วมมือ (๖) การเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (๗) การทำงานตามระเบียบ และการได้มาโดยชอบธรรม (๘) หน้าที่และระบบการให้รางวัล (๙) มาตรฐานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ (๑๐) การสนับสนุนให้รับผิดชอบต่อกฎเกณฑ์ และรูปแบบการขับเคลื่อนที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมของเมตริกซ์ที่ .๖๔๓ และตัวแปรมีค่าน้ำหนักระหว่าง ๐.๓๕-๐.๗๑ และผลการประเมินและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๗ คน

๓. พบว่า ผลการประเมินในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ; นโยบายภาครัฐ; อาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this research are: (1) to study components of organizational climate of private vocational education to conform the management policy of combining public and private vocational education, (2) to create a driving model of organizational climate of private vocational education to conform the management policy of combining public and private vocational education, (3) to evaluate and to affirm the driving model of organizational climate for private vocational education to conform the management policy of combining public and private vocational education. The mixed research methodology is used in the study. The data were collected from 540 samples consisting of school directors, vice-directors, and teachers in 219 private vocational education institutions through 5-rating scale questionnaires with reliability at 0.85, structured interviews, and evaluation forms. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of this research revealed that:

1. The components of organizational climate of organizational climate of private vocational education to conform the management policy of combining public and private vocational education consist of 17 components and 81 variables.

2. The driving model of organizational climate of organizational climate of private vocational education to conform the management policy of combining public and private vocational education has 10 main components; (1) Harmonious Action, (2) Increasing of student proportion and friendliness, (3) Risk participation and Reward, (4) Institutional strength, (5) Conflict and Collaboration, (6) Willingness to help colleagues, (7) Work performance by law and righteousness, (8) Role and Reward system, (9) Doing Responsibility standards on work, and (10) Responsibility by rules. The suitability of the created model is at the matrix score .643 and the variable score 0.35-0.71.

3. The evaluation results from 17 experts in propriety, accuracy, feasibility.

Keywords: Organizational Climate; Management Policy; Private Vocational Education

บทนำ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ใช้มาตรา ๔๔ ประกาศราชกิจจานุเบกษา สั่งควบรวบอาชีวศึกษา มีคำสั่งที่ ๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่องนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เห็นว่าควบรวบอาชีวศึกษาภาครัฐกับเอกชนร่วมกัน จะเกิดผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่การควบรวบนี้ไม่ได้หมายความว่า อาชีวศึกษาเอกชนเป็นของรัฐ เพียงแต่เปลี่ยนหน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลจาก สำนักงานการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) มาเป็น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เท่านั้นในปีการศึกษา ๒๕๕๙ หลังจากที่มีการควบรวบจะมีวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในกำกับดูแลทั้งสิ้น ๙๑๐ แห่ง แบ่งเป็นของภาครัฐจำนวน ๔๒๖ แห่ง และของเอกชนจำนวน ๔๘๔ แห่ง รวมจำนวนนักเรียน ๙๗๖,๖๑๕ คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาแต่ละที่ควรมีความถนัดเฉพาะทางไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งเป้าหมายที่แท้จริง คือ รัฐต้องการสร้างให้อาชีวศึกษาเอกชนมีความเข้มแข็ง เพื่อแบ่งเบาภาระในการจัดการเรียนการสอน และเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษาให้มากขึ้น เพื่อผลิตกำลังคนที่มีทักษะฝีมือ ให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

จากสถิติการศึกษาของไทย, กระทรวงศึกษาธิการ^๑ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ พบว่า สัดส่วนนักเรียนสายอาชีวศึกษา มีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ที่ร้อยละ ๓๙.๘ และมีจำนวนนักเรียน

^๑ สถิติการศึกษาของไทย กระทรวงศึกษาธิการ, จำนวนนักศึกษาสายอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘, (ม.ป.ท., ม.ป.ป., ม.ป.พ., ๒๕๕๘).

สายอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงปี ๒๕๕๘ เหลือเพียง ร้อยละ ๓๒.๗ ภาครัฐจึงได้หาทางแก้ไข โดยมีนโยบายรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน และมีหน่วยงานกำกับดูแลใหม่ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงทำให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การทำให้สภาพบรรยากาศของอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปด้วย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้นมักก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจเป็นอันดับต้น ๆ เพราะมนุษย์ย่อมจะเกิดความกลัว หรือหวาดหวั่นต่อการเปลี่ยนแปลง สาเหตุจากการไม่ทราบว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิมขนาดไหน ซึ่งจะทำให้สภาพบรรยากาศไม่สดชื่น ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของสภาพบรรยากาศองค์การแล้ว อาจทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เช่น ความกลัว ความกังวล ความหวาดระแวงในการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานกำกับดูแล รวมถึง การขาดความร่วมมือ ไม่กระตือรือร้น ขาดความสามัคคี จิตใจห่อเหี่ยว ไม่พร้อมในการทำงาน หรือทำงานอย่างไม่มีความสุข สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการทำงานและก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลไปประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของนักเรียน รวมถึงภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคต

จากแนวคิดของ บาร์ว และโมเบิร์ก^๒ กล่าวว่า หากต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ “บรรยากาศองค์การ” ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงเป็นสิ่งแรก ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาใช้ ในการบริหารองค์การนั่นเอง เพราะการทำให้บรรยากาศในองค์การ สดชื่น ย่อมส่งผลในด้านจิตใจในแง่บวกจึงเป็นผลดีต่อการทำงาน ความเข้มแข็งภายในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการร่วมมือกันดำเนินงาน ทำให้บุคลากรภายในองค์การไม่หวาดกลัวกับการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานกำกับดูแล ผู้บริหารจึงต้องจัดบรรยากาศองค์การเสียใหม่ภายในองค์การของตนเองให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นให้พร้อมที่จะสนับสนุนนโยบายใหม่ ๆ ที่ตามมา วิโรจน์ สารรัตน์^๓ การบริหารนั้นเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีหน้าที่สร้างบรรยากาศ วางแผน จัด องค์การ จัดบุคลากร สั่งการ ประสานงาน รายงาน และงบประมาณ จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน

องค์การการศึกษาต่าง ๆ ที่ต้องการการมีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นจะต้องทำให้ทุก ๆ คน และทุก ๆ ฝ่ายขององค์การให้มีการร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน วันชัย มีชาติ^๔ ซึ่งในสังคมพุทธมีหลัก “สาราณียธรรม” ซึ่งมีความหมายว่า หลักธรรม

^๒ Brown, W.B., & Moberg, D.J., **Organization theory and management : A macroapproach**, (New York, 1980), p. 2.

^๓ วิโรจน์ สารรัตน์, **หน้าที่ทางการบริหารใน แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕๒.

^๔ วันชัย มีชาติ, **การบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

อันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร และสังคม กาญจนา พิมพ์สุข^๕ เป็นการสร้างพลังให้แก่บุคลากร และองค์กรเกิดความเข้มแข็ง ลดความหวาดหวั่น หวาดกลัว หันมาร่วมมือกัน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างราบรื่นรวมถึงยังสร้างและ ส่งเสริมให้บรรยากาศภายในองค์กรเป็นสุข ดังนั้นการนำหลัก สาราณียธรรม มาบูรณาการในการสร้าง บรรยากาศองค์การแนวใหม่จะทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นสุขหมดความขัดแย้งสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กันและกัน ลดความกลัว ความวิตกกังวล ดังนั้นบรรยากาศภายในองค์กรจึงมีความสำคัญ เพราะการ ที่งานจะประสบผลสัมฤทธิ์ได้นั้น ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหาร และบุคลากร ร่วมมือกันดำเนินงาน ซึ่งล้วน คือ “มนุษย์ผู้มีอารมณ์” นั่นเอง การสร้างบรรยากาศในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ดีจึงมี ส่วนช่วยในการดำเนิน งานให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น ขาดความขัดแย้ง และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จึงทำให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชนในรูปแบบ นวัตกรรมทางการศึกษา เพราะการสร้างรูปแบบบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมกับนโยบายใหม่ ก็คือ การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมนโยบาย และยังสามารถเป็นแนวทางให้ กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาอื่น ๆ นำไปใช้ ซึ่งจะได้อารมณ์แบบบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบาย การบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน
๒. เพื่อสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบาย การบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน
๓. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน

^๕ กาญจนา พิมพ์สุข, “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๔๘๔ สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของท่าเรือ ยามาเน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๒๑๙ สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ใน ๕ กลุ่มสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มสถานศึกษา ด้วยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของกลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษา และการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อย ๆ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนในการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา วิเคราะห์ และสรุป แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม วารสาร ข้อมูล สถิติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลข้อมูลแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ได้ ๑๐ องค์ประกอบ ได้ร่าง รูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน

ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินและรับรองรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๗ คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแบบประเมินเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ๕ ระดับ เพื่อประเมินและรับรองในประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความด้านเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ในครั้งนี ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ลักษณะเครื่องมือ

๑. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการปฏิบัติของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครู ของแต่ละสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

๒. แบบประเมิน เป็นแบบประเมินมีโครงสร้างแบบประมาณค่า ๕ ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและรับรอง จำนวน ๑๗ คน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยกำหนดขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเพื่อขอความเห็นชอบจากประธาน และกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิ แล้วจึงนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อพิจารณาทั้งเนื้อหาสาระของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ ๐.๖๐-๑.๐๐

๓. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๕

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ และในบางสถานศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

๒. การเก็บข้อมูลแบบประเมินและรับรอง จำนวน ๑๗ คน โดยการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา สำนวความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธี (Content Analysis) สรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปรการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

๔. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน พบว่า

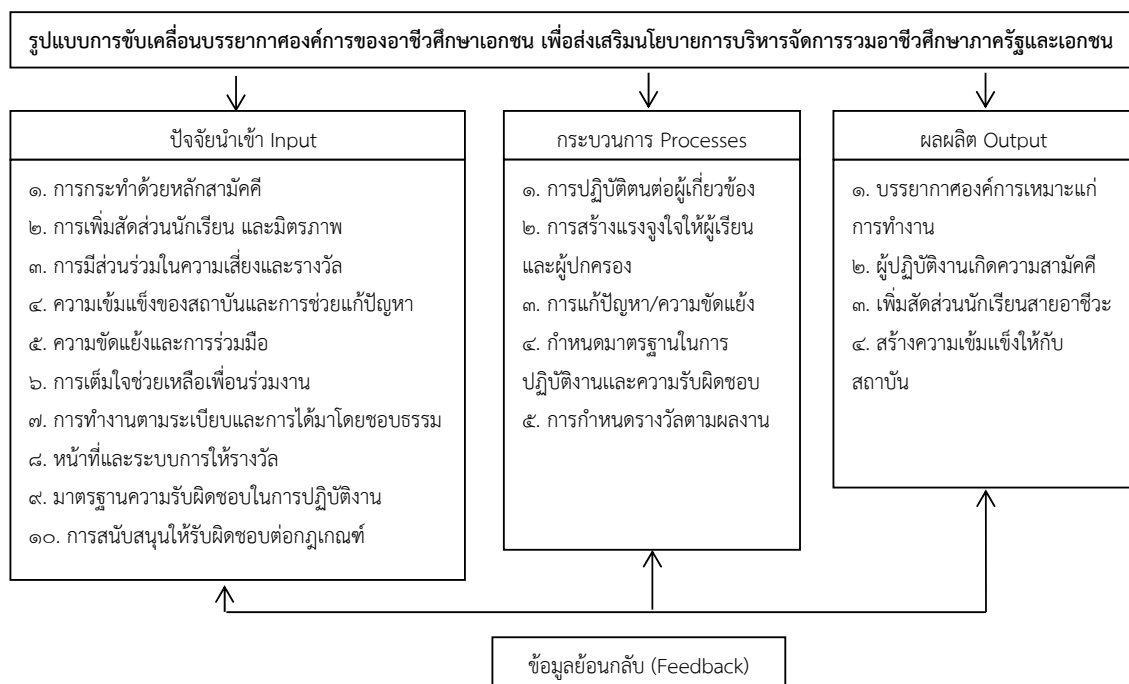
๑. ศึกษาบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ ๑๗ ร่องค์ประกอบ และ ๘๑ ตัวแปร

๒. สร้างรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน พบว่า มี ๑๐ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (๑) การกระทำด้วยหลักสามัคคี (๒) การเพิ่มสัดส่วนนักเรียน และมิตรภาพ (๓) การมีส่วนร่วมในความเสียสละและรางวัล (๔) ความเข้มแข็งของสถานศึกษา และการช่วยแก้ปัญหา (๕) ความขัดแย้งและการร่วมมือ (๖) การเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (๗) การทำงานตามระเบียบและการได้มาโดยชอบธรรม (๘) หน้าที่และระบบการให้รางวัล (๙) มาตรฐานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (๑๐) การสนับสนุนให้รับผิดชอบต่อกฎเกณฑ์

๓. การประเมินและรับรองรูปแบบ พบว่า มีค่าคะแนนของค่าเฉลี่ยรวมในทุกด้านเท่ากับ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาเสนอรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงระบบ (IPO) ของ ลุดวิก วอน เบอธาลานฟ์^๖ เป็นตัวขับเคลื่อน ดังภาพที่ ๑

^๖ Ludwig von Bertalanffy, *General System Theory : citing*, (Nevliep, 1996), p. 276.



ภาพที่ ๑ รูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบรูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน มี ๑๐ องค์ประกอบ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ด้านการกระทำด้วยหลักสามัคคี มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เป็นเพราะว่าการที่ต้องทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กรสิ่งแรกที่จะต้องมามีไว้คือความสามัคคีก็จะทำให้เกิดการมองกันในด้านดี เป็นการลดความหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตริงเกอร์^๗ และทองหล่อ วงษ์มาลา^๘ กล่าวคือ สถานศึกษานั้นก็เป็นองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก การปฏิบัติงาน จึงต้องอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ความสามัคคีจึงทำให้เกิดความร่วมมือ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นสุข ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา และผู้ร่วมงาน

^๗ Stringer, R.A. *Leadership Challenge : How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. (San Francisco: Jossey Bass. 2002).

^๘ ทองหล่อ วงษ์มาลา, *ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙๔.

๒. ด้านการเพิ่มสัดส่วนนักเรียน และมิตรภาพ มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๒ เป็นเพราะนักเรียนก็เป็น ส่วนหนึ่งของบรรยากาศในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แพชีเออร์ดีส์^๙ และยังสอดคล้องกับแนวคิดนโยบายภาครัฐ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ เพื่อรักษาเป้าหมายผู้เรียน การเพิ่มปริมาณผู้เรียน การลดปัญหาการออกกลางคัน ด้วยการป้องกันเป็นรายบุคคล การจัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่ การเปิดโอกาสให้เข้าเรียนด้วยระบบโควตา และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนในเชิงรุก ซึ่งจะทำให้จำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศด้านนี้จึงเป็นการส่งเสริมนโยบายภาครัฐ

๓. ด้านการมีส่วนร่วมในความเสี่ยง และรางวัล มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๓ เพราะการมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงานในทุก ๆ ด้าน คือ การรับรู้ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความกลมเกลียว มีหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงานที่ทำ ความเสี่ยงในด้านต่างๆ ย่อมลดน้อยลง การดำเนินงานย่อมสะดวก รวดเร็ว และยังทำให้บรรยากาศองค์การเป็นสุข น่าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวิน และ สตริงเกอร์^{๑๐} ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าองค์การมีบรรยากาศน่าทำงานนั้น ประกอบด้วยความเสี่ยง รางวัล ฯลฯ การทำงานที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงให้ประสบผลสำเร็จจึงมักมีรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ และสามัคคีกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุซานุช พันธนิยะ^{๑๑} ที่กล่าวว่า รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการรวมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้ว จะมีความพร้อมไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถเอาชนะปัญหาได้ ทำให้บรรยากาศองค์การเป็นไปในทิศทางบวก

๔. ด้านความเข้มแข็งของสถาบัน และการช่วยแก้ปัญหา มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๔ เพราะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา^{๑๒} กล่าวว่า ความเข้มแข็งของสถาบันนั้น เป็นการก่อให้เกิดการยกระดับในด้านต่างๆ เช่น ระดับการศึกษา ระดับห้องเรียนโดยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อตามแนวทางการเพิ่มพูนทักษะ พัฒนาระบบนิเทศ และถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพ ซึ่งกล่าวได้ว่าสิ่งเหล่านี้คือความสามารถขององค์การ

^๙ Georgia Pashiardis, *School Climate in Elementary and Secondary School : Views of Cypriot Principals and Teachers*, The International Journal of Educational Management 14,5 (2000) : 224-237.

^{๑๐} Litwig, G.H. & Stringer, R.A., "Motivation and Organizational Climate Boston: Division of Research", *Graduate school of business administration*, (Harvard University, 1968), p. 205-207.

^{๑๑} สุซานุช พันธนิยะ, "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู", *วิทยานิพนธ์, สาขาบริหารการศึกษา*, (สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ๒๕๕๓), หน้า ๓๐-๓๒.

^{๑๒} สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, *ภารกิจและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*, (๒๕๖๐).

๕. ด้านความขัดแย้ง และความร่วมมือมีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๕ เป็นเพราะทุกองค์การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีทัศนคติ ความคิด ที่ไม่เหมือนกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วการรับรู้ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็น เพื่อเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไป หรือการไม่สนใจปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวิง และสตริงเกอร์^{๑๓} ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการรับรู้สภาพในองค์การ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เป็นการแสดงความสนใจเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม ความขัดแย้งจะต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถยอมรับได้ในระดับที่ไม่ทำให้องค์การหรือผู้ร่วมงานเกิดผลในทางลบผู้บริหารต้องทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ วัฒนิน^{๑๔} ที่กล่าวว่า การร่วมมือกันนั้นเป็นส่วนทำให้ พฤติกรรม ทัศนคติ ที่มีต่อผู้อื่นเป็นไปในทางบวกอยู่เสมอ บรรยากาศจึงสดชื่นเหมาะกับการทำงาน

๖. ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๖ เพราะการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน คือ การช่วยเหลือธุระของผู้ร่วมงาน การแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพกัน การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความ ปารถนาดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ การดี อนันต์นาวิ^{๑๕} กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือคือ การให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์การ โดยไม่ใช้วิธีการควบคุม ตรวจตา โดยจะแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ทำงานหนัก กระตือรือร้น สนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อให้ผู้ร่วมงานในองค์การถือเป็นแบบอย่าง และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

๗. ด้านการทำงานตามระเบียบและการได้มาโดยชอบธรรม มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๗ เนื่องมาจากการทำงานตามระเบียบ และการได้มาโดยชอบธรรมคือ การที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม และการรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควรเพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในองค์การเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวาสนา ชาริรักษ์^{๑๖} กล่าวว่า การได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม และแบ่งปันเพื่อนร่วมงานใช้สอยทรัพยากรร่วมกันอย่างยุติธรรม เพื่อจะสร้างบุคลากรทุกฝ่ายให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและ อยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข

^{๑๓} Litwing, G.H., & Stringer, R.A., **Motivation and Organizational Climate**, Boston: Devision of Research, Graduate school of business administration, (Harvard University, 1968).

^{๑๔} สัมฤทธิ์ วัฒนิน, “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **ปรัชญาดุขุภณิตติ สาขาบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๑๕} การดี อนันต์นาวิ, **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, ๒๕๕๓) หน้า ๑๘๘.

^{๑๖} วาสนา ชาริรักษ์, “การใช้หลักสารณิธรรมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอยางตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา**, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๖.

๘. ด้านความรับผิดชอบและรางวัล มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๘ เพราะความรับผิดชอบคือการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของตน เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบต่อในงาน ส่วนรางวัล คือ การรับรู้เกี่ยวกับการได้รางวัล สำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการรับรู้ในความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายเงินซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุซานุช พันธนียะ^{๑๗} กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีบรรยากาศที่น่าทำงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ คือ การรับรู้ความรับผิดชอบเพราะการรับรู้ในหน้าที่ของตนว่าต้องทำสิ่งใดนั้นจะทำให้ทำงานได้ถูกต้อง ไม่ก้าวร้าวหน้าที่ของผู้อื่น ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กัน จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่เปลืองทรัพยากรก่อให้เกิดผลในทางบวก ความรับผิดชอบและรางวัล จึงมีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ

๙. ด้านมาตรฐานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๙ เนื่องมาจากมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย เน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ บุคคล และกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เคราซิก คุณดู^{๑๘} กล่าวว่า การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย คือ ความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น ยังส่งผลให้ภาพลักษณ์ของสถานศึกษานั้นมีความน่าเชื่อถือของคนในสังคมว่าสถานศึกษานี้มีคุณภาพเหมาะกับการส่งลูกหลานไปเรียน ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น ก็เป็นการส่งเสริมนโยบายทางภาครัฐที่ต้องการให้มีการเพิ่มสัดส่วนนักเรียนสายอาชีวศึกษา

๑๐. ด้านการสนับสนุนให้รับผิดชอบต่อกฎเกณฑ์ มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ ๑๐ เนื่องจากการสนับสนุน คือ การรับรู้ถึงการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหาร ย่อมทำให้บรรยากาศในองค์กรนั้นน่าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารตี อนันต์นาวี^{๑๙} กล่าวว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้กำลังใจให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกจะกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงาน โดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา โดยจะแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี มาเข้ากลับเย้น ทำงานหนัก กระตือรือร้น และสนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อให้ผู้ร่วมงานในองค์การถือเป็นแบบอย่าง และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

^{๑๗} สุซานุช พันธนียะ, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

^{๑๘} Kaushik Kundu, Development of the Conceptual Framework of Organization Climate, Vibyasagar University Journal of Commerce 12, (2007).

^{๑๙} ภารตี อนันต์นาวี, หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, หน้า ๑๘๘.

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรมีการศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาเอกชน
๒. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชน

บรรณานุกรม

- กาญจนา พิมพ์สุข. “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ทองหล่อ วงษ์มาลา. **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, ๒๕๕๓, หน้า ๑๘๘.
- วันชัย มีชาติ. **การบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙, หน้า ๓.
- วาสนา ขาริรักษ์. “การใช้หลักสารานุกรมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอยางตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- วิโรจน์ สารรัตน์. **หน้าที่ทางการบริหารใน แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๕, หน้า ๑๕๒.
- สถิติการศึกษาของไทย กระทรวงศึกษาธิการ. **จำนวนนักศึกษาสายอาชีวะ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘**. ม.ป.ท., ม.ป.ป., ม.ป.พ..
- สุชาญ พันธ์นิยะ. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๓.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **ภารกิจและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. ๒๕๖๐.
- สัมฤทธิ์ ผิวนิม. “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J.. **Organization theory and management : A macroapproach**. New York, 1980.

Kaushik Kundu. **Development of the Conceptual Framework of Organization Climate.**

Vibyasagar University Journal of Commerce 12, 2007.

Ludwig von Bertalanffy. **General System Theory : Citing.** Nevliep, 1996.

Litwing, G.H., & Stringer, R.A.. “Motivation and Organizational Climate Boston: Devision of Research”. **Graduate school of business administration**, Harvard University, 1968.

Pashiardis, G. “School climate in elementary and secondary school: Views of Cypriot principals and teacher”. **The International Journal of Educational Management**. Vol. 14 No. 5 (2000): 224-237.

Stringer. **Leadership and organizational Climate.** Upper Saddle River: New Jersey, 2002.