

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครู
ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในจังหวัดยะลา



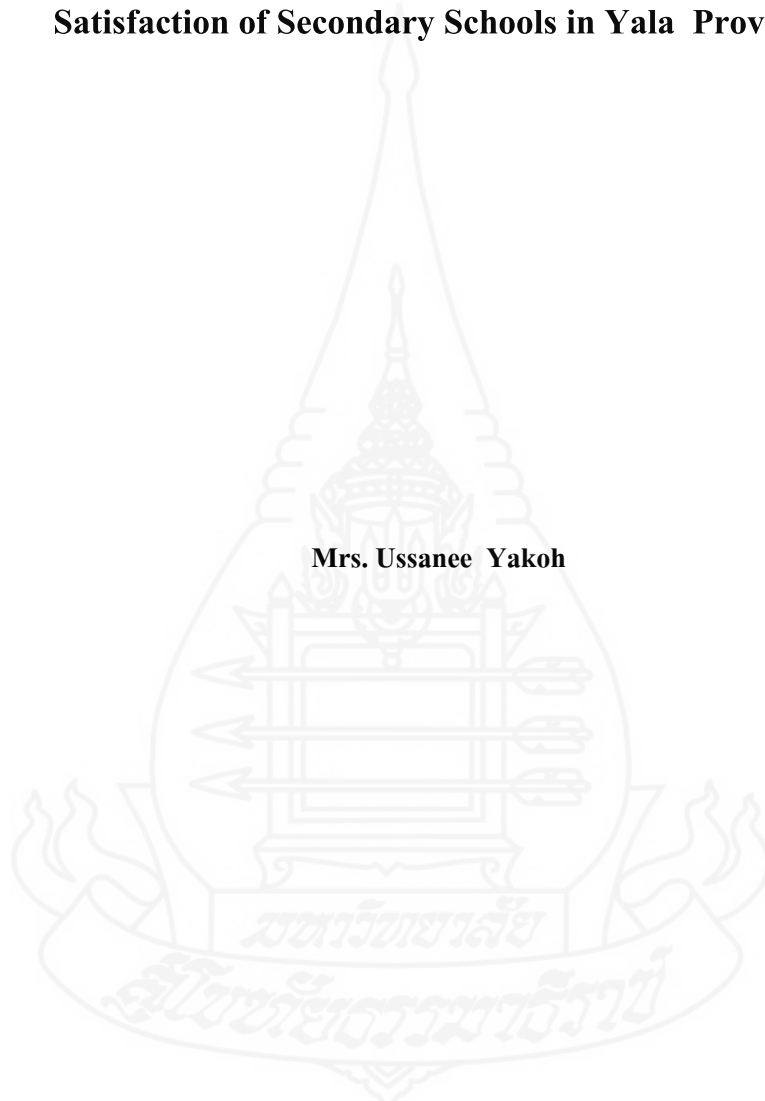
นางอุษณีย์ ยาโกะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Relationship between Organizational Climate and Teachers' Job
Satisfaction of Secondary Schools in Yala Province**

Mrs. Ussanee Yakoh



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครู
ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

ชื่อและนามสกุล นางอุษณีย์ ยาโกะ

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ
2. อาจารย์ ดร. สัจจวรรณ ังคระโทก

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. วิเชียร เกตุสิงห์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สัจจวรรณ ังคระโทก)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของ
ครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา
ผู้วิจัย นางอุษณีย์ ยาโกะ **รหัสนักศึกษา** 2522302120 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ
(2) อาจารย์ ดร. สัจจวรรณ ังคระโทก **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คนและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา จำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเที่ยง .82 และ .89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา มีบรรยากาศองค์การแบบเปิดโดยมีค่าดัชนีในระดับค่าเฉลี่ยทุกมิติ (2) ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ (3) บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู คือ มิติพฤติกรรมการเอาใจใส่ของครูและมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความพึงพอใจของครูได้ร้อยละ 8.7

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจ มัธยมศึกษา

Thesis title: The Relationship between Organizational Climate and Teachers' Job Satisfaction of Secondary Schools in Yala Province

Researcher: Mrs. Ussanee Yakoh; **ID:** 2522302120;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Nittaya Passornsiri, Associate Professor;
(2) Dr. Sungworn Ngudgratoke; **Academic year:** 2011

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the organizational climate of secondary schools in Yala province; (2) job satisfaction of teachers in secondary schools in Yala province; and (3) the relationship between organizational climate and teachers' job satisfaction of secondary schools in Yala province.

The research sample totaling 331 school personnel consisted of 25 administrators and 306 teachers in secondary schools in Yala province. The employed research instrument was a questionnaire consisting of Organizational Climate Description Questionnaire and Overall Job Satisfaction with reliability coefficients of .82 and .89 respectively. Statistics for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The .05 level of statistical significance was pre-determined for hypothesis testing.

Research findings showed that (1) secondary schools in Yala province had the open type of organizational climate with openness index at the average level in every dimension; (2) the teachers' job satisfaction was at the high level; and (3) the overall organizational climate correlated positively and significantly at .05 level with the teachers' job satisfaction. The organizational climate dimensions affecting the teachers' job satisfaction were Engaged teacher behavior and Directive principal behavior. Both variables could explain 8.7 percent of teachers' job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, Teacher's job satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัทสรศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.สังวรณ์ รัตกระโทก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิด ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ สละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา ที่กรุณาตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

พร้อมนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้วิทยากร ความรู้ สนับสนุน ช่วยเหลือและให้ กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้เป็นการขอบคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อุษณีย์ ยาโกะ

พฤศจิกายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
บรรยากาสองศัการ	7
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	17
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	20
แบบวัดความพึงพอใจ	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา	57
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา	61
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน	64
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปการวิจัย	68
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	79
ก โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา	80
ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	82
ค หนังสือขอความร่วมมือ	91
ง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
จ การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ	98
ประวัติผู้วิจัย	101

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ลักษณะงานที่สนองความต้องการระดับสูงของบุคคลตามทฤษฎี ของแมคคลีแลนด์ (David McClelland)..... 23
ตารางที่ 2.2	การเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎี การจูงใจของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ แมคคลีแลนด์..... 30
ตารางที่ 3.1	การเปรียบเทียบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร 49
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม 54
ตารางที่ 4.2	คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลาเป็นรายโรงเรียน 57
ตารางที่ 4.3	โรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐาน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน 58
ตารางที่ 4.4	โรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐาน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ 59
ตารางที่ 4.5	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐาน มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู 59
ตารางที่ 4.6	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมความคับข้องใจของครู 60
ตารางที่ 4.7	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมความสามัคคีของครู 61
ตารางที่ 4.8	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ 61
ตารางที่ 4.9	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ 62
ตารางที่ 4.10	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตาม วุฒิสูงสุดทางการศึกษา 62
ตารางที่ 4.11	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ตำแหน่งงาน 63
ตารางที่ 4.12	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามวิทยฐานะ 63
ตารางที่ 4.13	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน 63
ตารางที่ 4.14	ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับเงินเดือน 64
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจ ของครูในการปฏิบัติงาน 65

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรอิสระและความพึงพอใจเป็นตัวแปรตาม.....	66



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่สามารถสะท้อนถึงบุคลิกภาพที่แสดงถึงตัวตนของตนเอง เช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา ครูถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาให้เจริญรุดหน้าไปได้ บรรยากาศองค์การที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ดีที่เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษานั้นๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง

นิวสตรอม (David & Newstrom, 1985 :109) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการทำงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ก่อให้เกิดการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการทำงาน

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ สิ่งต่างๆเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์การ เวย์ เค ฮอย (Wayne K. Hoy, 2008 : 197-202) ได้จัดพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การไว้ 5 มิติ คือ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู และมิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู กล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ

เนื่องจากบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างองค์กร และกฎระเบียบขององค์กร การมีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สเตียร์ (Steer, 1988 : 104-109) ยังได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของ องค์กร บรรยากาศซึ่งเหมาะสม องค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กรให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร

เวย์น เค ฮอย (Wayne K. Hoy, 2008 : 197-202) ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศในโรงเรียนว่า เกิดจากพฤติกรรมหลักๆของคนในโรงเรียนนั้นๆและการบริหารงานก็สามารถแสดงออกมาในเชิงบวกในการพัฒนาบุคลิกภาพของคนในโรงเรียนนั้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจดำเนินการทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์กรและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐใน จังหวัดยะลา โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ มิติ พฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู และมิติพฤติกรรมความ สามัคคีของครู และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม ของ ควินน์ และชีพาร์ด (Quinn and Shepard 1974 อ้างถึงใน Eisenberger , Cumming, Armeli, & Lynch, 1997) ด้วยมุ่งหวังที่จะหาบรรยากาศองค์กรที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์จะทำให้ครู ปฏิบัติงานด้วย ความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานในที่สุด

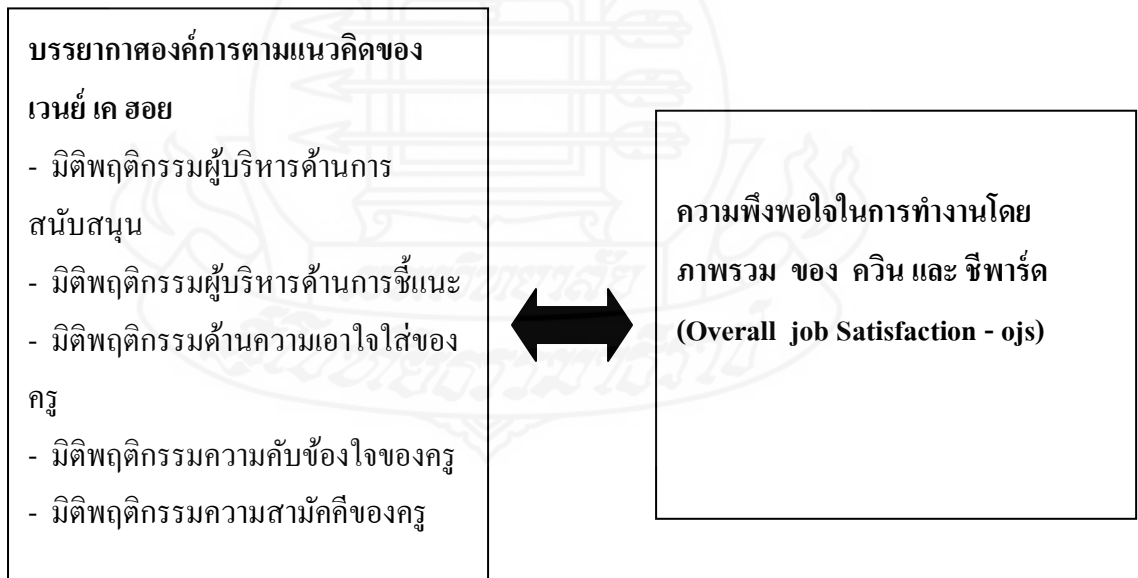
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา
- 2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจของครูใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา

2.4 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดยะลาตามแนวคิดของ เวย์น เค ฮอย (Wayne K. Hoy, 2008 : 197-202 อ้างถึงใน เฉลิม จำปาวิจิตร 2551 : 14) ซึ่งกำหนดมิติบรรยากาศองค์การไว้ 5 มิติ ได้แก่ มิติพฤติกรรมการบริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมการบริหารด้านชี้แนะ มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู และมิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม(Overall Job Satisfaction - OJS) ของควินน์และชีพาร์ด (Quinn and Shepard 1974 อ้างถึงใน อนุภรณ์ ช่อมาก 2551 : 5) มาใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

4.2 บรรยากาศองค์การที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของในจังหวัดยะลา

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูตามกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น โดยศึกษาจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา จำนวน 331 คน พ.ศ. 2553

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในองค์การ โดยวัดได้จากพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่ง เวย์ เค ฮอย (Wayne K. Hoy) ได้กำหนดมิติบรรยากาศองค์การไว้ 5 มิติ ดังนี้ คือ

6.1.1 มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (*Supportive principle behavior*) หมายถึง การแสดงความพยายามของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการใช้การวิจารณ์ที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และการให้ตัวอย่างโดยการให้งานหนัก ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่สวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งสู่ความต้องการด้านสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

6.1.2 มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านชี้แนะ (*Directive principle behavior*) หมายถึง พฤติกรรมที่เคร่งครัดของผู้บริหารในการชี้แนะ นิเทศ ติดตาม ควบคุมครูและกิจกรรมโรงเรียนในรายละเอียด

6.1.3 มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู (*Engaged teacher behavior*)

หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นขวัญของครู ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนสนุกกับการทำงานร่วมกัน ครูให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ครูไม่เพียงแต่เอาใจใส่กันและกันแต่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของนักเรียน เชื่อมั่นในตัวนักเรียนและมองนักเรียนในแง่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียน

6.1.4 มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู (*Frustrated teacher behavior*)

หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมครูที่ถูกแทรกแซงจากการบริหารและเพื่อนร่วมงานซึ่งดึงความสนใจจากภาระการสอน ครูได้รับมอบหมายงานประจำ งานเอกสาร และงานที่ไม่ใช่การสอนเกินความจำเป็นยิ่งกว่านั้นครูยังรบกวนและแทรกแซงซึ่งกันและกัน

6.1.5 มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (*Intimate teacher behavior*)

หมายถึง พฤติกรรมครูที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู ความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกันและมีการเข้าสังคมกันเป็นประจำ

6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และเขาได้รับการตอบสนองความต้องการเขา

6.3 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา อันได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ วิทยากรสอนศาสนาอิสลาม

6.4 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดยะลา จำนวน 12 โรงเรียน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูให้มีความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานในที่สุด

7.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปเป็นแนวทางเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารของผู้บริหารเองให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. บรรยายภาพองค์การ
 - 1.1 ความหมายของบรรยายภาพองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของบรรยายภาพองค์การ
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยายภาพองค์การ
 - 1.4 แบบบรรยายภาพองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาในการจูงใจ
 - 3.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ
 - 3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.4 แบบวัดระดับความพึงพอใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บรรยากาศขององค์กร

1.1 ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

องค์กรแต่ละแห่งนั้นแตกต่างกัน บางแห่งการทำงานของบุคลากรเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความมั่นใจและทำงานร่วมกันด้วยดี แต่ในบางแห่งกลับพบว่า บุคลากรทำงานด้วยความเฉื่อยชา ซึมเซา ท้อแท้ในลักษณะที่หมดหวังและหมดกำลังใจ เรื่องนี้ ฮัลปิน (Halpin, 1966:134 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ศาสตราจารย์ 2540: 14) ได้ศึกษาและให้ทัศนะว่า คนแต่ละคนมีสุขภาพเฉพาะตัวมันใด องค์กรที่ย่อมมีบุคลิกภาพเป็นการเฉพาะตัวมันนั้น ซึ่งบุคลิกภาพที่แตกต่างกันนี้เรียกว่า บรรยากาศขององค์กร บรรยากาศขององค์กรนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายได้หลายทางด้วยกัน ดังนี้

ฮัลปิน (Halpin, 1966: 131) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศขององค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมที่จะมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง องค์กรหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์กรหรือหน่วยงานของตนได้

ฮอย (Hoy, 2008: 197) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเองเช่นเดียวกับองค์กรหรือหน่วยงาน

สตริงเกอร์ (Stringer: 2002) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler, 1976: 187) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นการเข้าใจหรือรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรจะอยู่ในรูปของมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน

งานวิจัยของสุพิศ ประสพศิลป์ (2540: 20) กล่าวว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งโดยตรงและอ้อมจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์กร

งานวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2544: 43) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศขององค์กรว่า หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้

และการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลผลิตขององค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและความพึงพอใจของงานที่ได้รับมอบหมาย

บรรยากาศองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกความรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยวัดจากการปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 420) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่อยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมา วัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ ดังนี้

1.2.1 บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่น ๆ

1.2.2 ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การ

1.2.3 ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1988: 104-109) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดย

บรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงาน

3. บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และบรรยากาศองค์กรจะเกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่สามารถคาดหวังว่าบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะสมต่อการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและความเข้าใจ ให้การสนับสนุน ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ดังนี้

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1960 : 33-34) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศ และได้แบ่งรูปแบบองค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ

1. องค์กรตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. องค์กรตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด มีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แมคเกรเกอร์ มีความเห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศองค์กรดังกล่าวมิได้เป็นจุดสิ้นของความต่อเนื่องแต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้น เป็นการมองคนในแง่ลบ ทฤษฎี Y เป็นการมองคนในแง่บวก

สโนว์ (Snow : 2002) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า คือ การรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มและเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ ประกอบด้วย 6 มิติ

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรองค์การมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆแนวทาง นโยบายและข้อปฏิบัติที่ไม่จำเป็นซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่และลดสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้ได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานที่บุคลากรสามารถดำเนินการได้ โดยได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาและรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

3. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดรู้สึกว่าเป็นความท้าทายและทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ระบบรางวัล (Reward) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

5. ความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6. ความยึดมั่นในทีม (Team Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรถึงความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์การมีความไว้วางใจกันในการทำงาน มีความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์การ

ฮัลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft 1963 : 133-152) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 71 โรงเรียน ในสหรัฐอเมริกา ได้ระบุมิติของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ ดังนี้

พฤติกรรมของครู 4 มิติ

1. มิติขาดการติดต่อ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อคณะครูว่าปฏิบัติหน้าที่ขาดการประสานงาน

2. มิติอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมขอคณะครูว่าปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความคล่องตัว

3. มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขวัญ กำลังใจ มีความรักในหมู่คณะเพราะครูได้รับการตอบสนองทางสังคม

4. มิติความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครู โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน ความมีสัมพันธ

พฤติกรรมของผู้บริหารอีก 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี ดังนี้

1. มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การดำเนินงานโดยคำนึงถึงระเบียบกฎเกณฑ์ ขอบบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะครูนั้นเป็นการติดต่อกับส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีน้อย

2. มิติเน้นผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การคอยควบคุม ตรวจสอบ สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด คณะครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นใดๆ

3. มิติเป็นผลักดัน (Thrust) หมายถึง การกระตุ้นหรือจูงใจ สนับสนุนให้คณะครูปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระทำตนให้เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ จะไม่ควบคุม ตรวจสอบ หรือนิเทศการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด

4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การสนับสนุน เกื้อกูล ห่วงใย ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานและกิจธุระส่วนตัวของครูแต่ละคนเป็นอย่างดี

บราวน์และโมเบิร์ต (Brown and Mober, 1980 : 18-20) ได้ให้ความเห็นว่า มิติบรรยากาศองค์การประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (Individual autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การยอมรับ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Consideration, warmth and support) หมายถึงความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position structure) หมายถึงการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive development) หมายถึง การที่องค์การให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ๆ

6. การเสี่ยง (Risk-taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการนำเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ โดยปราศจากความรู้สึกแก่แค้น การเขาะเขี้ยวหรือการลงโทษ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรกำหนด

8. การขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การ องค์กรยินยอมให้มีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

เวย์น เค ฮอย (Wayne K. Hoy, 2008 : 197) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเองเช่นเดียวกับองค์กรหรือหน่วยงานและได้จัดพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรไว้ 5 มิติ คือ

1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน(Supportive principle behavior) หมายถึง การแสดงความพยายามของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการใช้การวิจารณ์ที่เป็นไปทางสร้างสรรค์ และการให้ตัวอย่างโดยการให้งานหนัก ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่สวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งสู่ความต้องการด้านสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ (Directive principle behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่เคร่งครัดของผู้บริหารในการชี้แนะ นิเทศ ติดตาม ควบคุมครูและกิจกรรมโรงเรียนในรายละเอียด

3. มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู(Engaged teacher behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นขวัญของครู ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนสนุกกับการทำงานร่วมกัน ครูให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ครูไม่เพียงแต่เอาใจใส่กันและกันแต่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของนักเรียน เชื่อมมั่นในตัวนักเรียนและมองนักเรียนในแง่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียน

4. มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู (Frustrated teacher behavior) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมครูที่ถูกแทรกแซงจากการบริหารและเพื่อนร่วมงานซึ่งดึงความสนใจจากภาระการสอน ครูได้รับมอบหมายงานประจำ งานเอกสาร และงานที่ไม่ใช่การสอนเกินความจำเป็นยิ่งกว่านั้นครูยังรบกวนและแทรกแซงซึ่งกันและกัน

5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (Intimate teacher behavior) หมายถึงพฤติกรรมครูที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู ความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกันและมีการเข้าสังคมกันเป็นประจำ

สรุปว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ในสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องรับรู้และเข้าใจถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงควรสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ เวย์น เค ฮอย (Wayne K. Hoy : 2008 อ้างถึงใน เฉลิม จำปาวิจิตร 2551 : 14) เนื่องจากมีความชัดเจนในรายละเอียดครอบคลุมในพฤติกรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยชี้ให้เห็นถึงบรรยากาศองค์การทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างเจตคติที่ดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 แบบบรรยากาศองค์การ

บีล (Beal, 1974 : 83-85) ได้เสนอแบบบรรยากาศองค์การไว้ 5 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบกลัว มีความสงสัยกลัวว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับ ต่างสงสัยและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชา ไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความเห็นก่อน
2. บรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็น พูดกันอย่างตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน
3. บรรยากาศแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดว่ากลุ่มควรจะทำอะไรตามที่ตนตั้งใจ ไม่มีใครมีส่วนร่วมหรือริเริ่มกระทำการ ยกเว้นที่ได้รับคำสั่ง
4. บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทเป็นผู้นำเพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
5. บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามีสายตากว้างไกล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 420-421) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented climate) มีโครงสร้างที่มีอำนาจที่เด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะบุคลากรในองค์กรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงานในส่วนของความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate) จะเน้นกฎระเบียบขององค์การและความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีการดำเนินการ องค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-oriented climate) จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บรรยากาศเน้นความสำคัญของบุคลากร (People-oriented climate) องค์การแบบนี้เป็นองค์การที่สนองตอบความต้องการของบุคลากร คำนึงถึงความพอใจและองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกด้วยกัน

ฮัลปีน และครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963 : 150-151) ได้วิเคราะห์บรรยากาศองค์การว่าสามารถจัดเป็นแบบเฉพาะของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบด้วยกัน คือ บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิพสนม บรรยากาศรวบอำนาจ และบรรยากาศซีมเซา ฮัลปีน ได้บรรยายถึงบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆร่วมกัน มีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น พฤติกรรมผู้บริหารพบว่า มีบทบาทในการบริหารดีเด่นถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เป็นที่เคารพและเป็นที่ต้องการของคณะครู นอกจากนี้ยังให้การช่วยเหลือคณะครูให้ทำงานได้อย่างสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมและนิเทศงานบ่อยนัก เพราะคณะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวกและควบคุมคณะครูยังคงมีอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) มีบรรยากาศที่มีความเด่นชัดตรงที่ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร บรรยากาศแบบนี้มีแนวโน้มที่คณะครูได้รับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับจากผลสำเร็จในการทำงาน คณะครูมีความสามัคคีและร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครู ขวัญและกำลังใจครูดีแต่ไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใส เพราะเป็นความพึงพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมากกว่าได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานน้อยไป ผู้บริหารบริหารงานโดยถือกฎเกณฑ์มากกว่าบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคณะครูมีน้อย การควบคุม ตรวจตราหรือนิเทศ

งานมีน้อย แต่ให้โอกาสแก่ครูที่จะเลือกงานได้โดยอิสระและตามความสามารถของผู้บริหารจะแสดงความเมตตาปรานี และคอยช่วยเหลือคณะครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและการสร้างแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิภาพของครู พฤติกรรมของผู้บริหารในบรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างจะเข้มงวดกดดันมากกว่าผู้บริหารแบบบรรยากาศแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารมีการควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการและนิเทศงานของคณะครูจนคณะครูไม่มีเวลาในการสร้างความสัมพันธ์กันที่มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้คณะครูมีความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นผลพลอยได้ทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นเล็กน้อย คณะครูต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา จึงทำให้ความสามัคคีในหมู่คณะดีขึ้นบ้างแต่ความสัมพันธ์กันที่มิตรกลับมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของคณะครูน้อย แต่จะกำหนด ระเบียบ กฎเกณฑ์วิธีการทำงานให้คณะครูทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคณะครูน้อยเพราะมุ่งแต่คำนึงถึงแต่ผลงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์กันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือนิเทศงาน ทำให้คณะครูไม่ค่อยมีงานทำ แต่ความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันที่มิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจหรือความภาคภูมิใจ แสดงให้เห็นว่าคณะครูทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงาน หรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก คณะครูจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์กันมิตรภายในกลุ่มคณะครูแต่ความพยายามของผู้บริหารล้มเหลวเพราะคณะครูไม่ยอมรับความสามารถของผู้บริหาร คณะครูแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กันกันที่มิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำหน้าที่บริหารงานบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารชอบรบกวนเวลาปฏิบัติงานของคณะครูมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกขวัญและกำลังใจของคณะครูต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์กันกันที่มิตรและความสำเร็จของงานผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่างทั้งที่บางเรื่องรู้แบบงูๆปลาๆทำให้คณะครูเบื่อหน่ายและรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

6. แบบบรรยากาศแบบซึ่มเซา (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงาน โดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล คณะครูเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน ครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครู คณะครูถูกควบคุมโดยระบบการคัดออก ผู้บริหารกับครูมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ ให้คณะครูปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผลเพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเท่านั้น และผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ผู้บริหารขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์และไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีให้ปรากฏแก่สายตา คณะครู คณะครูจึงมองผู้บริหารของตนเป็นผู้บริหารจอมปลอมเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ และต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

จากบรรยากาศขององค์การทั้ง 6 มิตินี้ บรรยากาศแบบแจ่มใส นับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบซึ่มเซาเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์แนวทางที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานให้คณะครูมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพขึ้นก็คือความสามารถของการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศองค์การการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ

จากการวิจัยของฮัลปินและครอฟท์ (Andrew W. Halpin and Don B. Croft: 1962) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกในการศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยใช้เครื่องมือ OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และครูกับผู้บริหาร เมื่อ 40 กว่าปีก่อนนั้น ฮอยและคณะ (Hoy, Tarter, and Kottkamp, 1991 ; Hoy and Tarter, 1997) พบว่าเครื่องมือดังกล่าวเมื่อหาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การแบบเปิด พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ใช้ได้ ดังนั้น ฮัลปินและครอฟท์ (Andrew W. Halpin and Don B. Croft) จึงเสนอแนะให้ใช้ดัชนีองค์การแบบเปิด (Openness Index) และให้ใช้เครื่องมือ OCDQ-RS ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ “Job Satisfaction” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

บลัม และ เนเลอร์ (Blum and Naylor, 1968) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติต่าง ๆ เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่น ๆ เช่น ค่าจ้างการปกครองบังคับบัญชา สภาพงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และอื่น ๆ อีก

กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับของความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

สตัสส์ และ สไตลส์ (Strauss and Sayles, 1960) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

ดรีเวอร์ (Drever, 1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นโดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เดวิส (Davis, 1981) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของพนักงานที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

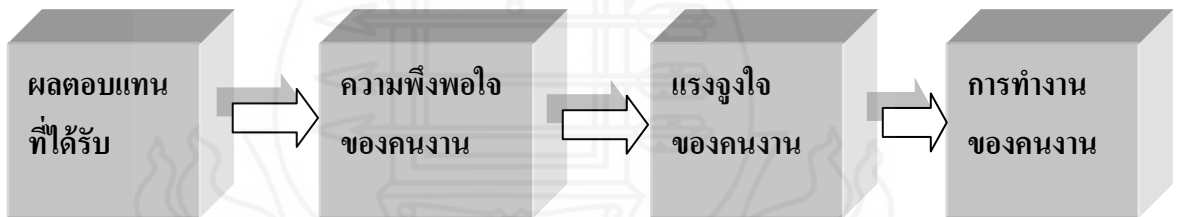
พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่และสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านกายและจิตใจ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และมีองค์ประกอบในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการ

นิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้นเมื่อความรู้สึกนั้นได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลรู้สึกมีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ทำงานนั้นๆ ประสพผลสำเร็จตามบรรลุดัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองดังกล่าว ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงาน

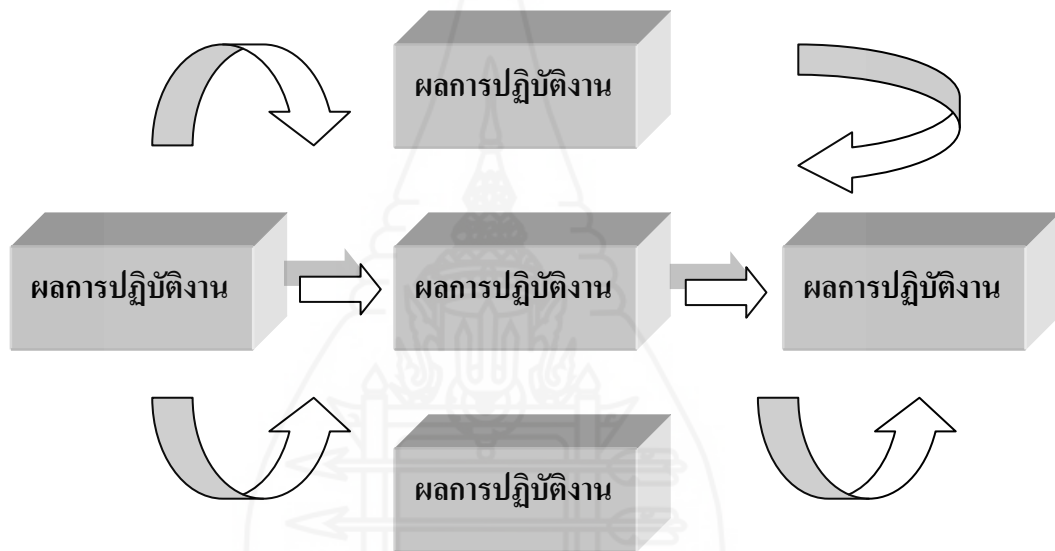
ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการทำงานมีแนวคิดที่แตกต่างกัน 2 นัย คือ แนวคิดเริ่มแรกเชื่อกันว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งเดวิส (Davis, 1981) กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า “ความพึงพอใจในระดับสูงจะนำไปสู่การทำงานของคนงานในระดับสูง” ถ้าคนงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยแนวคิดนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจัดหोजค์ประกอบในการทำงานที่ดี อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการทำงานที่ดี แนวคิดดังกล่าวนี้จะเห็นได้จากภาพที่ 2.1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงาน

ที่มา: สมยศ นาวิการ (2521) การพัฒนาองค์การและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกมล

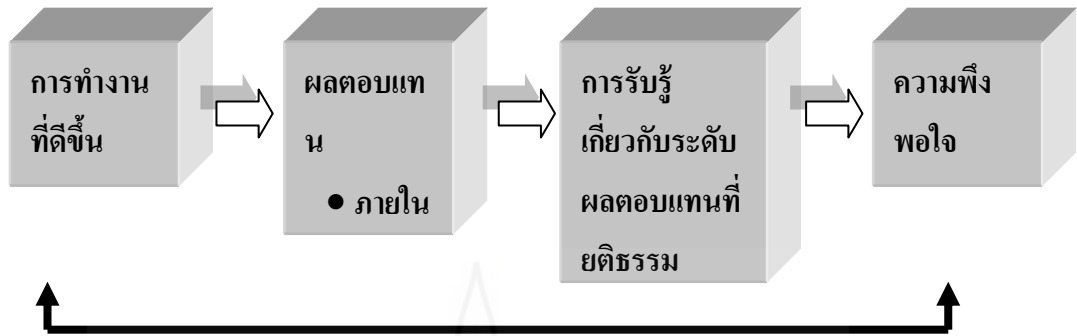
ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งเป็นผลจากการศึกษาวิจัยโดยใช้แนวคิดแรกเป็นหลัก พบว่าความพึงพอใจไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงาน ซึ่ง ลอว์เลอร์ (Lawler, 1979) ได้กล่าวถึงผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีดูเหมือนจะมีความพึงพอใจมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ดีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น” ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการทำงานตามแนวคิดใหม่นี้คือ การทำงานที่ดีมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง โดยที่ระหว่างการทำงานกับความพึงพอใจนั้นมีผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่คั่นอยู่ระหว่างกลาง ดังจะเห็นได้จากภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 การทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา: Lawler, E.E. (1973). Motivation in work organizations. Belmont, Calif: Brooks/Cole

จากภาพที่ 2.2 เดวิส (Davis, 1981) ได้นำมาปรับให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานที่ดีกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังปรากฏในภาพที่ 2.3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 การทำงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับทำให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น

ที่มา: Davis, K. & Newstrom, J.W. (1985). Human behavior at work-organizational behavior. 7 th ed. Singapore: McGraw-Hill.

เดวิส (Davis, 1981) ได้อธิบายภาพนี้ว่า การทำงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะกลายเป็นผลย้อนกลับที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในอนาคต เมื่อคนงานได้ดีก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การทำงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และถ้าผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรมก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น เพราะผู้ทำงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการทำงาน ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ทั้งสองกรณีระดับความพึงพอใจจะย้อนกลับไปที่ผลต่อการทำงานในอนาคต

จากแนวคิดนี้จึงสรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการทำงาน ซึ่งได้รับจริงกับความยุติธรรมของผลตอบแทนนั้น ในขณะที่เดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการทำงานด้วย

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

การนำวิธีการจูงใจมาใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้ได้ผลนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่เกี่ยวกับลักษณะและความต้องการของบุคคล เพื่อจะได้ใช้สิ่งจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน ทฤษฎีดังกล่าว คือ ทฤษฎีจูงใจ ของบุคคลดังต่อไปนี้

3.1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา ในการจูงใจ (Content Theories)

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาในการจูงใจนี้ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด (McClelland) มาสโลว์ (Maslow) และแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งสมยศ นาวิการ (2521) ได้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่พยายามชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมของผู้ทำงานที่จะกระตุ้นผลการทำงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้ จะกล่าวถึงความต้องการของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรม ให้เป็นไปตามแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ทำงาน เพื่อจะได้กำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล และเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วย

3.1.1 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคคลีแลนด (McClelland's Learned Needs Theory) หรือทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ในปลาย ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ แมคคลีแลนด และคณะ (David I. McClelland & Others) ได้ทำการทดลองเพื่อหาทางวัดความต้องการด้านต่างๆ ของคน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า The Thematic Apperception Test หรือเรียกชื่อย่อว่า TAT วิธีการทดสอบใช้วิธีให้คนดูภาพถ่ายแล้วเขียนแสดงทัศนนะว่า เขามองเห็นอะไรและมีความเห็นอย่างไรต่อภาพถ่ายนั้น เครื่อง TAT ของแมคคลีแลนด บางทีเรียกว่า Projective Test

แมคคลีแลนด ได้แบ่งผลของการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ 3 ประการ แต่ละเรื่องจะมีลักษณะตรงกับความต้องการของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล สรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ ความต้องการความสัมพันธ์ (Needs for Affiliation: N-Aff) หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น หรือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1. บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องได้รับการสนับสนุนจากพวกพ้อง แต่คนเหล่านี้มักไม่ก่อปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : N-Power) หมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับประเภทแรก ความต้องการอำนาจแสดงถึงความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือมีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : N-Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีที่สุด ต้องการมีความภูมิใจในตัวเอง แข่งขันกับตัวเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำงานที่ยากหรือท้าทายความสามารถ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักจะเป็นคนมีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ ทำงานเพื่องานโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบและทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทนของความสำเร็จ

แมคคิลเลนแลนด์ มีความสนใจเป็นอย่างมากเกี่ยวกับเรื่องความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเขาได้ศึกษาลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากเกินไปและไม่ใช่ว่าไม่กล้าเสี่ยงเลย บุคคลกลุ่มนี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง และฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตัวเองจนเกินไป นอกจากนี้บุคคลต้องมีความสามารถในการบริหารองค์กร และมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน เมื่องานสำเร็จ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเอง บุคคลเหล่านี้เล็งเห็นเงินเป็นเพียงเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจะมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลเหล่านี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน ความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลวและคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันที พื้นฐานทฤษฎีของ แมคคิลเลนแลนด์ จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล คนจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่างๆ และแต่ละความต้องการจะมีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของเขา ทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของตนเองและคนอื่นเป็นอย่างดี สามารถสร้างงานและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้สนองความต้องการทั้ง 3 ด้าน ของบุคคลได้อย่างเหมาะสมทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายความต้องการของคนได้ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการ N-Ach, N-Aff และ N-Power เป็นองค์ประกอบของความต้องการที่ลักษณะเหมือนและคล้ายๆ กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และความต้องการตามทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้ากับบุคคลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การยึดถือทฤษฎีเป็นหลักในการปฏิบัติจะให้ประโยชน์กับผู้บริหารมาก และหากความต้องการแต่ละด้านได้รับการตอบสนองตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ก็จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ถ้าความต้องการดังกล่าวได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างจริงจัง อาจจะทำให้คนในองค์กรสามารถกำหนดขอบเขตความต้องการของตนในอันที่จะทำงานในรูปแบบต่างๆ ให้สำเร็จลงได้ จากผลการศึกษาความต้องการระดับ nAch บุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองด้วย nAch และสามารถทำงานได้สำเร็จ จะช่วยให้งานบริหารของผู้บริหารได้ผลสำเร็จไปด้วยทฤษฎีของ แมคคลีแลนด มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่บุคคลต้องการ กล่าวคือ ความต้องการระดับสูงของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากลักษณะงานต่างๆ กัน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ลักษณะงานที่สนองความต้องการระดับสูงของบุคคลตามทฤษฎีของแมคคลีแลนด
(David McClelland)

ความต้องการของแต่ละบุคคล	ลักษณะงาน
ความต้องการความสำเร็จ	มีความรับผิดชอบเป็นรายบุคคลทำทนาย แต่ก็มีเป้าหมายความสำเร็จเป็นงานที่สามารถทราบผลการปฏิบัติงาน
ความต้องการความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลมีโอกาสติดต่อไปมาหาสู่กัน
ความต้องการอำนาจ	ไม่ควบคุมบังคับบัญชาบุคคลอื่น การได้พิจารณาเรื่องต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ

ที่มา: McClelland, D.C. (1961). The achieving society. Princeton: Van Nostrand.

ประโยชน์ของการทราบถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนมีทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจและด้านสายสัมพันธ์ ดังนั้นจึงเป็นข้อคิดสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะต้องประเมินถึงความต้องการดังกล่าวที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้รู้จักใช้ยุทธวิธีการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการมากที่สุด ตามลักษณะและชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่

2.1.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs)

ทฤษฎีลำดับความต้องการนี้มีแนวคิดที่จะจูงใจหรือกระตุ้นผู้ทำงาน ให้ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ซึ่งทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการมีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการสนองเสร็จสิ้นไปแล้วจะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาที่สูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้จัดลำดับความต้องการมนุษย์ไว้ 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

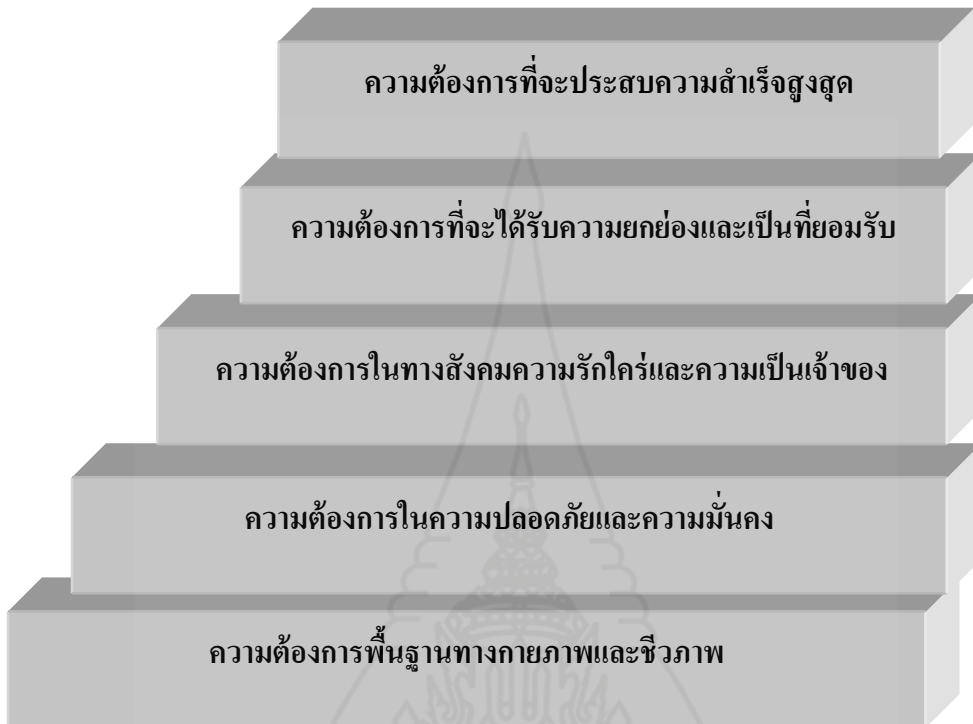
3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดหรือความคาดหวังของตน

มาสโลว์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการพื้นฐานของบุคคล ภายใต้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยให้ทัศนะว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน มาสโลว์ ยืนยันว่าลำดับขั้นความต้องการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้บุคคลแต่ละคนเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงและมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ลำดับขั้นต้องการของ

มาสโลว์ แสดงได้ด้วยภาพที่ 2.4 ดังนี้



ภาพที่ 2.4 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

ที่มา: Maslow, A.H. (1970). Motivation and personality. 2 nd ed. New York: Harper & Row.

จากภาพที่ 2.4 อธิบายได้ว่า แต่ละชั้นของความต้องการมีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคคลก็ต่อเมื่อความต้องการนั้นได้เกิดขึ้นเพียงพอถึงระดับของความต้องการ เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วและคงมีอยู่ในระดับหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับได้และทำให้เกิดความพึงพอใจ

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการ 5 ชั้นเป็นสองระดับคือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเป็นความต้องการระดับต่ำ และความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสมหวังของชีวิตเป็นความต้องการระดับสูง การแบ่งชั้นความต้องการออกเป็น 2 ระดับนี้เกิดขึ้นจากสมมติฐานที่ว่า ความต้องการระดับสูงจะถูกตอบสนองภายใน ในขณะที่ความต้องการระดับต่ำจะถูกตอบสนองจากภายนอก

มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้ มาก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการขั้นเหนือขึ้นไปจนถึงขั้นความต้องการที่ จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต่ำๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการ ขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้นๆ ดังนั้น จุดสำคัญในความคิดของ มาสโลว์ ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการ นั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือ แรงจูงใจแทนที่อันเป็นเหตุให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้น ต่อไป

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs) สรุปได้ ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะมีความต้องการเป็น ลำดับขั้นจากต่ำไปสูง การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยให้สามารถตอบสนองความ ต้องการของมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่ดีควรเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้ ทำงานโดยให้การทำงานนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุดตาม ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และหากการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละ บุคคลได้แล้ว ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานได้

2.1.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory)

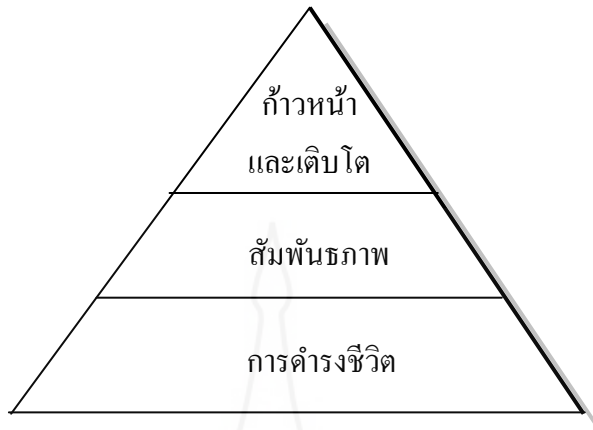
ทฤษฎี ERG หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modification คิดค้นโดย แอลเดอร์ เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยปรับปรุงแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ จากความต้องการ 5 ลำดับขั้น มาเป็นความต้องการ 3 ลำดับ เขาได้ทำการวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ของมนุษย์ และเสนอผลของการทดสอบ ในค.ศ.1969 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของมนุษย์ แยกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) หรือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) หรือความต้องการ มีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งอธิบายความ ต้องการแต่ละประเภทได้ดังนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้าน ร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง เงิน โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจน สภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจ

ด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะมาเปรียบเทียบกันแล้วความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความ
ต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2) *ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness)* เป็นความสัมพันธ์
เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะ
หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กร
นั้นความต้องการของคนที่ต้องการเป็นผู้นำหรือมียศ ฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม
และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภท
นี้ ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์ กำหนดไว้ก็จะเท่ากับความต้องการ
ด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการ
ยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3) *ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth)* ความต้องการชนิดนี้จะเป็น
ความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องรวมของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการทำงานและการ
เติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจ
ขยายกว้างออกไปเรื่อยๆ และการพัฒนาการเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการ
ประเภทนี้ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบ
เพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถใหม่ๆ และได้มี
โอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการ
ก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับ
ความจำเป็นทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของมาสโลว์ นั่นเอง



ภาพที่ 2.5 ลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

ที่มา: Alderfer, Clayton, P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.

ความต้องการตามทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับนั้นจะมีมากขึ้นและความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้นเช่นกัน หากความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่นๆ อีกไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปแล้วทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ มีแนวคิดแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ อยู่ 3 ประการ

1. ทฤษฎี ERG ได้ยุบรวมลำดับความต้องการของมาสโลว์ มาเป็น 3 ระดับ คือการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์และการเจริญเติบโต
2. ทฤษฎี ERG ไม่ได้สันนิษฐานหรือเชื่อว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน จึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่า
3. ทฤษฎี ERG ได้รวมเอาหลักการของความคับข้องใจและการท้อถอย (Frustration-Regression Principle) กับความต้องการพึงพอใจในความต้องการในระดับต่ำของบุคคลเป็นตัวแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความพึงพอใจในความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างที่สำคัญ 2 อย่างระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความ

พอใจความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Principle) นั่นคือ บุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับที่ต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว อีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG จะไม่อยู่บนพื้นฐานของหลักความพึงพอใจ-ความก้าวหน้าเท่านั้น แต่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความคับข้องใจ-การถดถอย จะอธิบายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนองหรือคับข้องใจ และความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับต่ำลงมาก แสดงให้เห็นว่า ความคับข้องใจของความต้องการเจริญเติบโตจะทำให้เกิดความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น

2. ทฤษฎี ERG ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้น

ในขณะเดียวกันพบว่า บุคคลสามารถพอใจพร้อมกัน ไปด้วยความต้องการ การดำรงชีวิตอยู่สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการทางสังคม ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความคิดสร้างสรรค์และความต้องการการเจริญเติบโต ยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ ได้พบว่าลำดับความต้องการของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน

สรุป ทฤษฎี ERG มุ่งเน้นความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงลำดับขั้น และความต้องการในแต่ละขั้นเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังคงดำรงอยู่

การเปรียบเทียบทฤษฎีเน้นเนื้อหา 3 ทฤษฎี

ทฤษฎีเน้นเนื้อหา 3 ทฤษฎี อันได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีความสำเร็จของแมคคิลเลนแลนด์ ทฤษฎีเหล่านี้หากพิจารณาแล้วจะพบว่า ได้เสนอแนะความต้องการและแสดงจุดเด่นของความสำคัญของความต้องการ เช่น ความต้องการความสมหวังของชีวิตของมาสโลว์ หรือความต้องการความสัมพันธ์ของแอลเดอร์เฟอร์ และสุดท้ายทฤษฎีของแมคคิลเลนแลนด์ ได้ให้แนวความคิดว่าความต้องการบางอย่างจะถูกเรียนรู้ได้

ทฤษฎีความต้องการเหล่านี้จะมุ่งความสนใจที่ประเภทของความต้องการที่จะจูงใจบุคคล หลักการความคับข้องใจ-การถดถอย ที่แอลเดอร์เฟอร์ แสดงเป็นจุดเด่นภายในทฤษฎี ERG ทั้งทฤษฎี ERG และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคคิลเลนแลนด์ จะเน้นความซับซ้อนของแรงจูงใจของบุคคลด้วยการเสนอแนะว่า ความต้องการของบุคคลจะแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์
แมคคลีแลนด

มาสโลว์ (Maslow)	แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)	แมคคลีแลนด (McClelland)
ความต้องการทาง ร่างกาย	ความต้องการด้านการดำรงชีวิต	ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม
ความต้องการทางด้านความ มั่นคงปลอดภัย		
ความต้องการทางสังคมและ ความรัก	ความต้องการสัมพันธ์ภาพ	ความต้องการด้านอำนาจ
ความต้องการที่จะได้รับการยก ย่องนับถือ	ความต้องการการก้าวหน้าและ เติบโต	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการที่จะได้รับ ความสำเร็จในชีวิต		

ที่มา: Dubrin, A.J. 1990 Effective business psychology. 3 rd ed. Englewood Cliffs: PrenticeHall.

2.2 กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories)

กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจมีที่มาต่างจากกลุ่มทฤษฎีเน้นเนื้อหา โดยที่กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการจะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึคนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล๊อค (Edwin. A. Locke) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor. H. Vroom) และทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัม (J. Stacy Adom) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล๊อค (Edwin A. Locke)

ล๊อคและคณะ (Locke and Others, 1981 : 125-152) ผู้เชี่ยวชาญของการกำหนดเป้าหมาย ได้ให้ความหมายของเป้าหมายว่าเป็น “สิ่งที่บุคคลพยายามจะบรรลุความสำเร็จ” เป้าหมาย คือ ความมุ่งหมายของการกระทำ ต่อไปนี้เป็นหลักสำคัญของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายที่พัฒนาขึ้นมา

1. การตั้งเป้าหมายในลักษณะเฉพาะเจาะจง เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะต่างๆ ไป การมีเป้าหมายย่อมดีกว่าการไม่มี

เป้าหมายในการทำงาน เช่นเดียวกับการบริหารงานต้องบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะช่วยให้การปฏิบัติงานเพราะเป้าหมายจะบ่งชี้ถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

2. เป้าหมายที่ยากและมีลักษณะท้าทายจะดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย ผู้ปฏิบัติงานจะพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่หากว่าเป้าหมายนั้นยากเกินกว่าที่จะทำได้จะทำให้เกิดความคับข้องใจมากกว่าการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ความมั่นใจในตัวเองจะเกี่ยวข้องกับการจูงใจที่มีต่อเป้าหมายที่ยาก บุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงจะรู้สึกเครียดในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากนั้น

3. การมีส่วนร่วม (Participation) นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายองค์กรจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีส่วนในการจัดตั้งเป้าหมายของตนเองและเขาเหล่านั้นจะทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขามีส่วนในการตั้งขึ้น การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่าได้นั้น ก็เพราะการมีส่วนร่วมด้วยตนเองเป็นการเพิ่มการยอมรับในเป้าหมายหรือการเป็นเจ้าของ (Ownership) ในเป้าหมาย

2.2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor. H. Vroom)

ทฤษฎีความคาดหวังได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยวรูม (Vroom, 1964) ทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่าบุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะต้องตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับสิ่งที่จะพวกเขาจะกระทำหรือไม่กระทำด้วย ในทฤษฎีนี้จะมีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

1. จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของแต่ละบุคคล
2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ
3. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ของการกระทำหรือความพยายามในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ทฤษฎีของวรูม ให้ระดับการจูงใจของบุคคลเกิดขึ้นจากผลคูณของความชอบกับความเป็นเครื่องมือและความคาดหวัง วรูม มีความเห็นว่ามนุษย์ประกอบด้วย ความชอบ ความเป็นเครื่องมือและความคาดหวัง ปัจจัยทั้ง 3 รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในตัวมนุษย์ ซึ่งองค์กรสามารถนำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้ดังนี้

1. องค์กรต้องการทราบความคิดความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก
2. การปฏิบัติงานต้องกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3. ผู้ปฏิบัติงานต้องกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

4. ผู้บริหารองค์กรต้องมีบทบาทสำคัญในการคิดหาระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ชัดเจน เมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2.3 ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัม (J. Stacy Adams)

ทฤษฎีความเสมอภาคที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยอาดัม (J. Stacy Adams, 1975) ทฤษฎีนี้มุ่งที่การรับรู้ของบุคคลว่าพวกเขาได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากน้อยแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทฤษฎีความเสมอภาคเสนอแนะว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคทางรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจากผลการปฏิบัติงาน

เดวิด และ นิวสตรอม (David and Newstrom, 1989) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของ อาดัม ชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคคลรับรู้อัตราส่วนของสิ่งที่เขาให้กับงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วอยู่ในระดับเดียวกันบุคคลก็จะรู้สึกมีความเป็นธรรม แต่ถ้าสัดส่วนไม่สมดุลความรู้สึกไม่เป็นธรรมก็เกิดขึ้นและบุคคลก็จะถูกจูงใจให้ทำอะไรเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้น ซึ่งสิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcome) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำเช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับและสถานภาพ

2. สิ่งที่ให้กับงาน (Job Inputs) หมายถึง ความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงานและสิ่งที่ให้กับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าวๆ ปรากฏว่า

1. อัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานหรือสิ่งที่ให้กับงาน

2. ในกรณีที่เปรียบเทียบแล้วปรากฏว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้นหรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง

3. ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการลดผลลัพธ์ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้ว ปรากฏว่ามีความเสมอภาคกันก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของ ไวท์เทน และ ลอยด์ (Weiten & Lloyd, 1994 อ้างถึงใน ชิตาพร เลียงวิจิตร, 2545) พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย

3.3.1 ความมีคุณค่าในตัวเอง (Meaningfulness) คือ งานนั้นจะต้องเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมายต่อบุคคลนั้น ซึ่งการทำงานที่คุณค่าจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกประสบความสำเร็จ

3.3.2 ความท้าทายและความหลากหลายของงาน (Challenge and Variety) คือ การที่บุคคลได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน รวมถึงได้มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง

3.3.3 ความมีอำนาจในงาน (Autonomy) คือ การที่บุคคลต้องการที่จะมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเองและต่องานที่ทำ รวมถึงมีส่วนร่วมตัดสินใจวิธีการทางาน วิธีปรับปรุงผลผลิต หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

3.3.4 มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) คือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้างาน ซึ่งมีส่วนทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน

3.3.5 ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่ดีเป็นที่น่าพอใจ การที่บุคคลจะเกิดความพอใจในตอบแทนหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่เขารู้สึกว่ายุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในสาขาเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน ซึ่งมีประสบการณ์หรืออาวุโสเท่าๆ กันและเปรียบเทียบกับความสามารถที่องค์กรสามารถจ่ายให้กับพนักงานได้

3.3.6 ความมั่นคง (Security) คือ ความรู้สึกมั่นใจในองค์กรและในงานที่ทำ และเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่จะสามารถให้ความมั่นคงด้านหน้าที่การงานแก่ตนเองได้ ทั้งนี้ การให้ความสำคัญกับความมั่นคงยังขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นด้วย

สเปคเตอร์ (Spector, 1997 อ้างใน ชิตาพร เลียงวิจิตร , 2545) แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน คือ ความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน โดยมองว่าเป็นงานที่ดี มีความน่าสนใจ มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถและมีความภาคภูมิใจในผลงาน

2. ด้านรายได้ คือ ความพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน โดยเห็นว่ารายได้นั้นมีความเหมาะสมและยุติธรรมเท่าเทียมกัน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า คือ ความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยที่การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามความสามารถและมีการพิจารณาด้วยความยุติธรรม

4. ด้านผู้บังคับบัญชา คือ ความพึงพอใจในของผู้ที่เป็นหัวหน้าโดยตรง อันเกิดจากการที่มีหัวหน้างานที่เหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีกรวางแผนและมีความคิดที่ทันสมัย

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน คือ ความพึงพอใจในบรรยากาศร่วมกันเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ มีความรับผิดชอบ สามารถให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันได้ดี

ลูธานัน (Luthans, 1992 อ้างใน ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร, 2545) แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ตัวงาน (Work Itself) มีความน่าสนใจบุคคลมีโอกาสเรียนรู้และตัดสินใจในงานด้วยตนเอง

2. ค่าตอบแทน (Pay) เป็นรางวัลในรูปแบบของตัวเงิน โดยบุคคลจะต้องรู้สึกตัวว่าเงินที่ได้รับนั้นมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับหน้าที่งาน เมื่อมีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

3. โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion opportunity) บุคคลมีโอกาสรับความก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น

4. หัวหน้างาน (Supervisor) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับความรู้ในงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานได้

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) มีความชำนาญในงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือได้ดี

มิลตัน (Milton, 1971) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน (Promotion) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น
เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยก
ย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน
การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ การมี
มนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงานและทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง การยกย่องนับ
ถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแล
ลูกจ้างการจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

เดวิส (Davis, 1981) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญหรือ
ความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี คือ
ความสำเร็จของหน่วยงานนั้น

2. ความพอใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ เพราะในการทำงานนั้น ถ้าได้
ทำงานที่ตนพอใจย่อมเกิดผลดีมากกว่าทำงานที่ตนไม่พอใจ

3. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบาย การดำเนินงานเจ้าหน้าที่
พนักงาน ตลอดจนการจัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ
ระบบงาน เป้าหมาย ย่อมอุทิศตนแก่งานอย่างเต็มความสามารถ

4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน
จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ชยัน และกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรให้ถูกสุขลักษณะ มีการถ่ายเทอากาศ
มีแสงสว่างเพียงพอและมีเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ดีพอ

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพราะสุขภาพมีผลต่ออารมณ์ ร่างกายและจิตใจ

ล็อก (Lock, 1976) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความรู้สึกทำท่ายในงานที่ทำอยู่และบุคคลนั้นสามารถได้รับผลสำเร็จในการกระทำเพื่อสนองตอบความรู้สึกทำท่ายนั้น
 2. ความสนใจของบุคคลที่มีต่องานนั้น โดยตรง
 3. งานที่ไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายทางร่างกายมากนัก
 4. รางวัลจากการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล
 5. สภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคลที่จะทำให้เป้าหมายของการทำงานประสบความสำเร็จ
 6. ความรู้สึกในตัวผู้ปฏิบัติงานว่าตนเองมีคุณค่า
 7. หน่วยงานมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่า
- เช่นการทำให้งานที่ทำมีความน่าสนใจ ค่าจ้าง การให้ความดีความชอบ ตลอดจนการทำซึ่งน่าจะลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและความคลุมเครือของบทบาทลง

สรุปได้ว่า จากความเห็นของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มี 6 องค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันอยู่ ได้แก่ องค์ประกอบด้านลักษณะงาน รายได้ โอกาส ความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลอันจะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้

4. แบบวัดความพึงพอใจ

4.1 การวัดระดับความพึงพอใจแบบคำถามเดียว

แบบวัดความพึงพอใจในภาพรวมโดยไม่แยกเป็นรายด้าน การวัดความพึงพอใจในการทำงานในลักษณะนี้ หมายถึง การวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานของเขา โดยไม่ระบุว่าความรู้สึกนั้นจะเป็นผลมาจากปัจจัยใดของการทำงาน คำถามอาจมีลักษณะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้สร้างแบบวัด แต่มีแนวความคิดเดียวกัน คือ ให้ผู้ตอบตอบโดยนึกถึงการทำงานของเขาในสภาพโดยรวม ได้แก่

4.1.1 แบบวัดจากการแสดงสีหน้า (Faces Scales) เป็นการวัดระดับความพึงพอใจด้วยการสังเกตการแสดงออกทางใบหน้าที่มี 6 แบบ หลังจากถามคำถามเรื่องความพึงพอใจแบบภาพรวม

4.1.2 แบบวัดระดับความพึงพอใจแบบภาพรวม (Gre-Question Global Rating หรือ Single Global Rating Method) สการ์เปโล โล และ แคมป์เบลล์ (Scarpello and Campbell 1983: 577-600) ได้แนะนำวิธีการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้คำถามเดียวแบบภาพรวม (One-Question Global Rating หรือ Single Global Raing Method) โดยถามว่า “โดยภาพรวมแล้วคุณมีความพึงพอใจในการทำงานของคุณในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด” โดยมีค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ เท่ากับ 1 ถึง 5 ซึ่งคะแนนเท่ากับ 1 ถ้าไม่พอใจมาก คะแนนเท่ากับ 5 ถ้าพอใจมากที่สุด

4.1.3 แบบวัดความพึงพอใจโดยรวม (Overall Job Satisfaction, OJS) ของ ควิน และ ชิพาร์ด (Quinn & Shepard 1974 อ้างถึงใน Eisenberger, Cumming, Armeli, & Lynch, 1997) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ จากดัชนีความพึงพอใจในการทำงานของ ควิน และ ชิพาร์ด ผู้ตอบจะตอบความเห็นที่มีต่อข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ โดยลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ตให้คะแนนการตอบ 1 = ไม่จริงเลย จนถึง 7 = จริงที่สุด ควิน และ ชิพาร์ด รายงานค่าความเชื่อมั่นภายในของความพึงพอใจ สัมประสิทธิ์ Cronbach's $\alpha = .72$ โดยการศึกษาหลังจากนี้ที่รายงานค่าความเชื่อมั่นภายในด้วยค่าที่ใกล้เคียงกัน (Rice, McFarlin, Hunt & Near, 1985, cite in Eisenberger, Cumming & Armeli, 1997) ไอเซ็นเบอร์เกอร์ คัมมิง และ อาร์มีลี (Eisenberger, Cumming & Armeli, 1997) ได้ใช้แบบวัด OJS นี้ในการทำวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และความพึงพอใจในการทำงาน ทำการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายเป็นพนักงานจากองค์กรต่างๆ จำนวน 295 คน โดยทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ

ในสภาพการทำงานและการรับรู้สนับสนุนองค์กร ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงานในเรื่องการให้อิสระขององค์กรและความแตกต่างกันของมโนทัศน์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลปรากฏว่า ความชอบของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบมากมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากกว่าความชอบของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบน้อย โดยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับความพึงพอใจ ส่วนในการตัดสินใจองค์กรให้คุณค่ากับความเป็นอยู่ที่ดีของมากเพียงไร นั้น มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ชอบการควบคุมด้วยความสมัครใจขององค์กร กับผู้ที่รู้สึกว่าถูกบังคับโดยการต้องทำงานอย่างรอบคอบ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในภาพรวม โดยพัฒนาแบบวัด OJS ของควิน และ ชิพาร์ด (Quinn & Shepard 1974 อ้างถึงใน Eisenberger, Cumming, Armeli, &

ผู้บริหารสถานศึกษาในบรรยากาศองค์การแบบปิดกั้น อยู่ในระดับน้อย 5) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกแบบและเกือบทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญ .05 6) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเน้นความสัมพันธ์และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกแบบและเกือบทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญ .05 7) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเน้นการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกแบบและทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญ .05

จิตติลักษณ์ วีระวรรณ โฉม (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและเป็นรายมิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่ามีจิตติลักษณ์ จงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับดีมาก ส่วนมิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสถียรของงาน มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานงานและมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับดี และการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและเป็นรายมิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสถียรของงาน มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานงาน และมิติความขัดแย้ง ไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่า มิติความจงรักภักดีต่อองค์การมีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศดี ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบรรยากาศดีมาก

นงลักษณ์ นุ่มปี (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทนา ชุมทัฬห (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า

ข้าราชการครูที่เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาองค์การในสถานศึกษาการพัฒนาองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อพัฒนาผู้บริหารครู และโรงเรียน ในด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีโอกาสดำเนินงานและด้านความไว้วางใจ

นภคต เกษทองมา (2549) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมของทีมนักศึกษาในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภายใต้นโยบายการควบคุมปัจจัยคุณลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของทีมนักศึกษาในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การในรายมิติอยู่ในระดับสูง 4 มิติ คือ มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้าง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีส่วนร่วมของทีมนักศึกษาในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของทีมนักศึกษาในขั้นตอนริเริ่ม วางแผน และดำเนินงาน จะสูงกว่าการมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดขึ้นและขั้นการประเมินผล

ชรัช ปานสุวรรณ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวแปรในด้านปัจจัยทางชีวสังคมต่างๆ และวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรในด้านปัจจัยทางชีวสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป คือ ปัจจัยเชิงใจ โดยเฉพาะปัจจัยความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ก็จะเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร (Policy and Administration) และปฏิสัมพันธ์ของผู้ร่วมปฏิบัติงาน (Interpersonal Relationship)

2. เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ลาออก เปลี่ยนงานมากที่สุด

3. เพศ สถานภาพสมรส สถาบันการศึกษา ก่อนเข้ารับราชการและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ศิริพร จันทรปาน (2541) ศึกษาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากตามลำดับ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการที่ได้รับ จากองค์กร และความภาคภูมิใจในการทำงาน

สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่มุ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

นภัสวรรณ ภูเจริญ (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง สังกัดกองบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

พรรณี สิทธิชัย (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ อายุการทำงาน และสถานภาพการทำงาน

วัลลภ แดงใหญ่ (2542) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัดกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนเหล่าสังกัดกองทัพบกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามปัจจัยพื้นฐาน พบว่า อาจารย์ที่มีชั้น ยศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน อาจารย์ที่มีระดับอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สฤกษ์ดีพงษ์ กั่นศิริ (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และภูมิลำเนาเดิม ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาที่รับราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและชั้นยศ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อัญญาภา เครือมนคงภักดิ์ (2542) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่และการใช้บริการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สำลี คิมนารักษ์ (2545) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่า ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า ได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก และได้รับปัจจัยก้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานได้รับอยู่ในระดับปานกลาง (3) พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (5) ปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 52.2

ก้อย ปานเด (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรานสโป อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงาน เงินเดือน และสวัสดิการตามลำดับ

ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครไม่แตกต่างกัน

บล แสงอรุณ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับ มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมาก โดยพบว่าองค์ประกอบด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมาพร สว่างศรี (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน และช่วงเงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (3) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจปานกลางในด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft, 1966: 133-135) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมินโซตา โดยสร้างแบบสอบถาม OCDQ เพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมินโซตาจัดได้เป็น 6 แบบ เรียงลำดับบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุดไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์คือ บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด

แมคเคล็อด (McCleod, 1968: 2298-A) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยสอบถามครูโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 5 แห่ง ในรัฐคาโลราโด สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีจำนวนครูน้อยจะมีบรรยากาศแบบแจ่มใส ส่วนโรงเรียนที่มีจำนวนครูมาก จะมีบรรยากาศแบบปิดหรือแบบเข้มงวด

ค็อกลาส (Kouglas, 1979: 754-A) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยใช้แบบสอบถาม RICO ของลิทวินและสตริงเกอร์ วัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ โดยสอบถามผู้นำทางศาสนา 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist in Canada แล้วนำไปจุดเป็นเส้นภาพเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ พบว่า มิติโครงสร้างองค์การ มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติเกียรติยศชื่อเสียงมีลักษณะบวก ส่วนมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัย และมิติความขัดแย้งมีลักษณะลบ

โรนาร์ดี อัลตัน (Ronald Alan, 1997) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ ขวัญกำลังใจ การบริการสังคม และกิจกรรมในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้า ค่าชดเชยและระดับการศึกษา

อุลริคเซน (Ulriksen, Janice, 1996) โดยใช้กรอบทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์ค ทำการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการเปรียบเทียบปัจจัยการรับรู้ของครูเก่าและครูใหม่ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู วิธีการวิจัยกระทำโดยการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ 16 ปัจจัย ของ เฮอรัชเบอร์ค ผลการวิจัย

พบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ลักษณะของงาน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของครู คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3) ปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูมากกว่าความไม่พึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของครูมากกว่าความพึงพอใจ (4) ครูใหญ่ยอมรับว่าปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของครูตามการรับรู้ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ และลักษณะงาน (5) ครูใหญ่ไม่ค่อยแน่ใจว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูใหญ่เข้าใจผิดว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีผลในทางบวกต่อความพึงพอใจของครู

ไทแทนจิ (Titanji , Fonperte, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศแอมอรูน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจ ประกอบด้วยมิติเกี่ยวกับงานที่สอนเงินเดือน ความก้าวหน้า การบริหารและเพื่อนร่วมงาน และแบบวัดลักษณะงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจในลักษณะของงาน การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานแต่ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและโอกาสเจริญก้าวหน้า โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุและประสบการณ์

บราวน์ (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่การศึกษาลัก (มลรัฐเนวาดา) ผลการวิจัยสรุปว่า ลักษณะของความพึงพอใจในงานและลักษณะของบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และพบว่าบรรยากาศแบบเปิดมีความสัมพันธ์กับระดับความพอใจในงาน

ฮอว์กิน (2002 อ้างถึงใน สถิตา พลพงษ์ 2547: 49) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กร:ศึกษารณานิการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนนานาชาติ ผลการวิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการมีบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียนและผู้นำที่เป็นแบบให้การสนับสนุนมากจะเป็นแบบผู้นำที่มีการสั่งการน้อย ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเปิดมากขึ้นในโรงเรียนที่ผู้อำนวยการให้คะแนนสูงครูจะรับรู้ว่าเป็นบรรยากาศแบบเปิดแต่ถ้าผู้อำนวยการได้รับคะแนนต่ำครูจะรับรู้ว่าเป็นบรรยากาศแบบปิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ กล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก

บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ ซึ่งลักษณะแวดล้อมจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การได้ ดังนั้น หากบุคลากรมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน จะทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจ และบุคลากรจะมีความเต็มใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดบรรยากาศองค์การของ เวนย์ เค ฮอย และแบบวัดความพึงพอใจในภาพรวม โดยพัฒนาแบบวัด OJS ของควิน และชีพาร์ด (Quinn & Shepard 1974 อ้างถึงใน Eisenverger, Cumming, Armeli, & Lynch, 1997) มาใช้ โดยใช้มโนทัศน์ของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่ามีสภาพการทำงานที่เป็นที่ชื่นชอบ (Favorable Condition) มากเพียงไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยที่จะนำเสนอในบทนี้จะกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา จำนวน 510 คน จาก 12 โรงเรียน ดังภาคผนวก ก

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา จำนวน 306 คน รวม 331 คน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ผู้วิจัยสำรวจสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดยะลา พบว่ามีจำนวน 12 โรงเรียน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาเดิม ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 12 โรงเรียน

2) เมื่อได้จำนวนสถานศึกษาที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจำนวนผู้บริหาร ครูสายผู้สอนโดยในส่วนของผู้บริหารกำหนดให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 25 คน สำหรับครูสายผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายร้อยละ 60 ในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาของรัฐระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลา แยกออกเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับครูและฉบับผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งฉบับครูตอบทั้ง 3 ตอน ส่วนฉบับผู้บริหารสถานศึกษา ตอบตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ คั่งภาคผนวก ข ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา (OCDQ-RS : The Organizational Climate Description Questionnaire for Secondary schools) ตามแนวคิดของ เวนย์ เค ฮอย (Wayne K. Hoy, 2008 : 197-202 อ้างถึงใน เฉลิม จำปาวิจิตร 2551 : 14) แปลเป็นภาษาไทยโดย เฉลิม จำปาวิจิตร จำนวน 34 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาก
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

แบบประเมินบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีทั้งหมด 34 ข้อ แบ่งเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน จำนวน 7 ข้อ คือ 5, 6, 23, 24, 25, 29, และ 30
2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ จำนวน 7 ข้อ คือ 7, 12, 13, 18, 19, 31, และ 32
3. มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู จำนวน 10 ข้อ คือ 3, 4, 10, 11, 16, 17, 20, 28, 33 และ 34
4. มิติพฤติกรรมด้านความคับข้องใจของครู จำนวน 6 ข้อ 1, 2, 8, 9, 15, 22
5. มิติพฤติกรรมด้านความสามัคคีของครู จำนวน 4 ข้อคือ 14, 21, 26, และ 27

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม จำนวน 4 ข้อ (Overall Job Satisfaction - OJS) ของ ควินน์และชีพาร์ด (Quinn and Shepard, 1974 อ้างถึงใน ฐราภรณ์ ชื่อมาก 2551 : 5) แปลเป็นภาษาไทยโดย ฐราภรณ์ ชื่อมาก โดยลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 7 ช่วง จากคำตอบว่า “ไม่จริงเลย” ถึง “ถึงจริงมากที่สุด” โดยจุดกลางของคะแนนคือคำตอบ “จริงและไม่จริงพอๆ กัน”

2.2 ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามบรรยากาศองค์การรวมกับแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและแบ่งออกเป็นตอนๆ ทั้งหมด 3 ตอนและแยกออกเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนในข้อความ เพื่อนำมาแก้ไข
- 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับและรายมิติโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach,1978:161) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามบรรยากาศองค์การฉบับของการวัดครั้งนี้ .816 ฉบับเดิมอยู่ที่ .854
- 4) นำค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละมิติทั้งฉบับเดิมและฉบับของการวัดครั้งนี้มาเปรียบเทียบกัน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

มิติบรรยากาศองค์การ	ค่าความเที่ยงเดิม	ค่าความเที่ยงของการวัดครั้งนี้
มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน	.862	.751
มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ	.856	.742
มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู	.853	.662
มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู	.848	.499
มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู	.853	.421

- 5) ค่าความเที่ยงแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม ทั้งฉบับเท่ากับ .893

- 6) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสายผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด

4.2 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาจัดทำข้อมูล ดังนี้

4.3.1 ตรวจสอบให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน (แต่ละข้อมีคะแนน 4 ระดับ คือ 1,2,3และ4)

4.3.2 คำนวณคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อของแต่ละโรงเรียน จำนวน 34 ข้อ

4.3.3 รวมคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบแต่ละมิติ ดังนี้

มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน ประกอบด้วยคะแนนของข้อ 5, 6, 23, 24, 25, 29, และ 30

มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ ประกอบด้วยคะแนนของข้อ 7, 12, 13, 18, 19, 31, และ 32

มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านความเอาใจใส่ของครู ประกอบด้วยคะแนนของข้อ 3, 4, 10, 11, 16, 17, 20, 28, 33 และ 34

มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านความคับข้องใจของครู ประกอบด้วยคะแนนของข้อ 1, 2, 8, 9, 15, 22

มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านความสามัคคีของครู ประกอบด้วยคะแนนของ
ข้อ 14, 21, 26, และ 27

4.4.4 แปลงคะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบที่ได้ในข้อ 4.3.3 ดังภาคผนวก จ
ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน(SdS)ของแต่ละมิติ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{คะแนนมาตรฐานของแต่ละมิติ} = 100 \left\{ \frac{(X - \bar{X})}{S.D.} \right\} + 500$$

กำหนดให้

X	=	คะแนนรวมของแต่ละมิติ
\bar{X}	=	คะแนนเฉลี่ยของแต่ละมิติ
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละมิติ

4.4.5 แจกแจงความถี่ของแต่ละมาตรฐานในแต่ละด้านของโรงเรียนต่างๆ ตาม
เกณฑ์การแปลความหมายแล้วแปลงความถี่เป็นร้อยละ

4.4.6 คำนวณดัชนีบรรยากาศองค์การแบบเปิดของแต่ละโรงเรียน (Openness
Index) มีดังนี้

$$\{(SdS \text{ for } S) + (1000 - SdS \text{ for } D) + (SdS \text{ for } E) + (1000 - SdS \text{ for } I)\} / 4$$

โดย

S	หมายถึง	มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน
D	หมายถึง	มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ
E	หมายถึง	มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู
I	หมายถึง	มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู

4.4.7 เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนดัชนีบรรยากาศองค์การแบบเปิด
มีดังนี้

คะแนนมากกว่า 600 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนตั้งแต่ 551-600 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับสูง

คะแนนตั้งแต่ 525-550 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย

คะแนนตั้งแต่ 511-524 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

คะแนนตั้งแต่ 490-510 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับค่าเฉลี่ย

คะแนนตั้งแต่ 476-489 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

คะแนนตั้งแต่ 450-475 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

คะแนนตั้งแต่ 400-449 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับต่ำ

คะแนนต่ำกว่า 400 หมายความว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด
อยู่ในระดับต่ำมาก

4.4.8 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในภาพรวม
โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

4.4.9 แปลผลคะแนนความพึงพอใจในภาพรวม (OJS) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์
ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนที่ได้ ดังนี้

6.51-7.00 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

5.51-6.50 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานมาก

4.51-5.50 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานค่อนข้างมาก

3.51-4.50 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานปานกลาง

2.51-3.50 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานค่อนข้างน้อย

1.51-2.50 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานน้อย

1.00-1.50 หมายถึง พึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

4.4.10 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของ
ครูในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระดับความสัมพันธ์ได้ศึกษาเกณฑ์
ของศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุขโข (2550: 70) ที่ได้กำหนดเกณฑ์การ
ตัดสินระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หลังทดสอบ ความมีนัยสำคัญ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.71-1.00

สูง

0.30-0.70

ปานกลาง

0.00-0.29

ต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา จำนวน 331 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา แบ่งเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน วิชยฐานะ อายุงานรวม ระดับเงินเดือน โดยการแจกแจงจำนวนและหาค่าร้อยละ ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
● ชาย	77	35.3
● หญิง	141	64.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
● ต่ำกว่า 25 ปี	18	8.3
● 26-35 ปี	86	39.4
● 36-45 ปี	41	18.8
● 46 ปีขึ้นไป	65	29.8
วุฒิสูงสุดทางการศึกษา		
● ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.9
● ปริญญาตรี	192	88.1
● ปริญญาโท	18	8.3
● ปริญญาเอก	18	0
● อื่นๆ	0	0
ตำแหน่งงาน		
● ครู	210	96.3
● ผู้บริหารสถานศึกษา	6	2.8
วิทยฐานะ		
● ชำนาญการ	81	37.2
● ชำนาญการพิเศษ	8	3.7
● เชี่ยวชาญ	3	1.4
● เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
อายุงานรวม		
● 1-5 ปี	61	28.0
● 6-10 ปี	40	18.3
● 11-20 ปี	43	19.7
● 21 ปีขึ้นไป	66	39.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
● ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	0.9
● 5,000 - 10,000 บาท	101	46.3
● 10,000 - 20,000 บาท	36	16.5
● 20,000 บาทขึ้นไป	75	34.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. เพศ ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15 จังหวัดยะลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7
2. อายุ ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15 จังหวัดยะลา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4
3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15 จังหวัดยะลา มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1
4. ตำแหน่งงาน ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15 จังหวัดยะลา เป็นครู จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 96.3 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8
5. วิทยฐานะ ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15 จังหวัดยะลา มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2
6. อายุงานรวม ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15 จังหวัดยะลา เป็นผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายโรงและรายมิติ พบว่า

1. จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน เมื่อพิจารณามิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลามีคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน ช่วงคะแนนระหว่าง 400-499 จำนวน 6 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50.00และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 6 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 โรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน

คะแนนมาตรฐาน	จำนวน	ร้อยละ
200-299	-	-
300-399	-	-
400-499	6	50.00
500-599	6	50.00
600-699	-	-
700-799	-	-
800-899	-	-

2. จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ เมื่อพิจารณามิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลามีคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ ช่วงคะแนนระหว่าง 400-499 จำนวน 6 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50.00และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 6 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ

คะแนนมาตรฐาน	จำนวน	ร้อยละ
200-299	-	-
300-399	-	-
400-499	6	50.00
500-599	6	50.00
600-699	-	-
700-799	-	-
800-899	-	-

3. จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานด้านพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู เมื่อพิจารณามิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดยะลามีคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู ช่วงคะแนนระหว่าง 400-499 จำนวน 6 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50.00 และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 6 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานด้านพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู

คะแนนมาตรฐาน	จำนวน	ร้อยละ
200-299	-	-
300-399	-	-
400-499	6	50.00
500-599	6	50.00
600-699	-	-
700-799	-	-
800-899	-	-

4. จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานด้านพฤติกรรมความคับข้องใจ
ของครู

เมื่อพิจารณามิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดยะลามีคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู ช่วงคะแนนระหว่าง
400-499 จำนวน 6 โรงเรียนเป็นร้อยละ 50.00และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 6 โรง
กิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานด้านพฤติกรรมความคับข้องใจของครู

คะแนนมาตรฐาน	จำนวน	ร้อยละ
200-299	-	-
300-399	-	-
400-499	6	50.00
500-599	6	50.00
600-699	-	-
700-799	-	-
800-899	-	-

5. จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานด้านพฤติกรรมความสามัคคี
ของครู

เมื่อพิจารณามิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดยะลามีคะแนนมาตรฐานมิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู ช่วงคะแนนระหว่าง 400-499
จำนวน 7 โรงเรียนเป็นร้อยละ 58.33 และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 5 โรงเรียนเป็นร้อย
ละ 41.67 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามคะแนนมาตรฐานด้านพฤติกรรมความสามัคคีของครู

คะแนนมาตรฐาน	จำนวน	ร้อยละ
200-299	-	-
300-399	-	-
400-499	7	58.33
500-599	5	41.67
600-699	-	-
700-799	-	-
800-899	-	-

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ตามเพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน วิชยฐานะ อายุงาน และระดับเงินเดือน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามเพศ พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา มีความพึงพอใจในการทำงานมากทั้งสองเพศ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
ชาย	72	5.74	.83	พึงพอใจมาก
หญิง	124	5.89	.921	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามอายุ พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากทุกกลุ่มอายุ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
ต่ำกว่า 25 ปี	17	6.10	.70	พึงพอใจมาก
26-35 ปี	76	5.84	.68	พึงพอใจมาก
36-45 ปี	33	6.06	.83	พึงพอใจมาก
46 ปีขึ้นไป	62	5.60	1.12	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากทุกวุฒิการศึกษา ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา

วุฒิสูงสุดทาง การศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	5.62	.88	พึงพอใจมาก
ปริญญาตรี	169	5.80	.90	พึงพอใจมาก
ปริญญาโท	18	6.16	.64	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมาก ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
ครูผู้สอน	188	5.84	.84	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะ พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากทุกวิทยฐานะ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
ครูชำนาญการ	76	5.64	.98	พึงพอใจมาก
ครูชำนาญการพิเศษ	8	6.21	.43	พึงพอใจมาก
ครูเชี่ยวชาญ	2	6.12	.88	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามอายุงาน พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากทุกกลุ่มอายุงาน ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
1-5 ปี	56	5.77	.78	พึงพอใจมาก
6-10 ปี	33	6.19	.52	พึงพอใจมาก
11-20 ปี	38	5.85	.83	พึงพอใจมาก
21 ปีขึ้นไป	60	5.63	1.10	พึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตามระดับเงินเดือน พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา มีความพึงพอใจในการทำงานมากทุกระดับเงินเดือน ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล คะแนน
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	5.63	.88	พึงพอใจมาก
5,000 - 10,000 บาท	87	6.01	.70	พึงพอใจมาก
10,000 - 20,000 บาท	32	5.59	1.04	พึงพอใจมาก
20,000 บาทขึ้นไป	70	5.72	.98	พึงพอใจมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งค่านี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดว่ามีมากน้อยเพียงใดและมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ทั้งนี้ยังค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใด โกล้เคียง 1 หรือ -1 ก็ยังแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันสูงและมีโอกาสมีนัยสำคัญทางสถิติมากขึ้นและหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์สามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เป็นบวกจะแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มหรือลด ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีค่าเพิ่มหรือลดตามไปด้วย แต่หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบจะแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มหรือลดตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีค่าเพิ่มหรือลดตรงข้ามกันไป

เมื่อพิจารณาถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน พบว่า มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู (X_3) และค่ารวมของความสัมพันธ์

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน

รายการ บรรยากาศองค์การ	ความพึงพอใจ
	r ระดับความสัมพันธ์
มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน(X_1)	.069
มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ(X_2)	-.103
มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู(X_3)	.223*
มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู(X_4)	-.121
พฤติกรรมความสามัคคีของครู(X_5)	.007
รวม	.022*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และ ใช้วิธีถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานว่าตัวแปรอิสระ (X) ตัวใดที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ดังนี้

Y	หมายถึง	ความพึงพอใจของครูในปฏิบัติงาน
X_1	หมายถึง	มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน
X_2	หมายถึง	มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ
X_3	หมายถึง	มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู
X_4	หมายถึง	มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู
X_5	หมายถึง	มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ

SE B	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้ค่าสถิติ b
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
\hat{Y}	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ
\hat{a}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้จากการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}_y	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้จากการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ในการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้น ดังนี้

1. เลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น โดยพิจารณาค่าของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) สูงสุดเข้าสู่สมการถดถอยก่อน
2. เลือกตัวแปรอิสระตัวที่สองเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น โดยพิจารณาค่าของตัวแปรอิสระ (X) ที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ ซึ่งมีอัตราส่วน T สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญ และทำให้ R^2 สูงขึ้น ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปร บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และความพึงพอใจเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	B	SE B	β	t
X_3	.672	.168	.295	3.998
X_2	-.425	.152	-.207	-2.798
a (constant)	5.167	R = .295	$R^2 = .087$	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน 2 ตัวแปร คือมิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู และมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ โดยตัวแปรทั้ง 2 ดังกล่าว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ประมาณร้อยละ 8.7

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่า พฤติกรรมความเอาใจใส่ของครูส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางบวก ส่วนพฤติกรรมการชี้แนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจของครู หากผู้บริหารมีพฤติกรรมการชี้แนะในการปฏิบัติงานมาก ความพึงพอใจของครูจะน้อยลง จากผลการวิเคราะห์ ดังกล่าวสามารถเขียนสมการอธิบายได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ
$$\hat{Y} = 5.167 + .672(X_1) - .425(X_2)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ
$$\hat{Z}_y = .295(\hat{Z}_{x1}) - .207(\hat{Z}_{x2})$$



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐจังหวัดยะลา ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดยะลา

1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดยะลา

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดยะลา

1.1.4 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดยะลา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 306 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับครู 3 ตอน ส่วนฉบับผู้บริหารสถานศึกษา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าความเที่ยง .816

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะของมาตร
วัดเป็นแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 7 ช่วง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวม
แบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามทั้งหมด 218 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.88

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์
พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครู
ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐจังหวัดยะลา สรุปได้ดังนี้

1.3.1 เมื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ
จังหวัดยะลา พบว่า สถานศึกษาทั้ง 12 โรงเรียน มีบรรยากาศองค์การแบบเปิดคะแนนมาตรฐานอยู่ใน
ระดับค่าเฉลี่ย (มีค่าเท่ากับ 500.00)

1) เมื่อจำแนกบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
ยะลาเป็นรายโรงเรียนและรายมิติ พบว่า สถานศึกษาที่มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด อยู่ในระดับต่ำกว่า
ค่าเฉลี่ย จำนวน 2 โรงเรียน อยู่ในระดับเท่ากับค่าเฉลี่ย จำนวน 9 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย
จำนวน 1 โรงเรียน

2) เมื่อจำแนกจำนวนโรงเรียนตามคะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์การเป็น
รายมิติ พบว่า มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ
มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู อยู่ในช่วงคะแนน
ระหว่าง 400-499 จำนวน 6 โรงเรียน (ร้อยละ 50.00) และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 6
โรงเรียน (ร้อยละ 50.00) ส่วนมิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู อยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 400-499
จำนวน 7 โรงเรียน (ร้อยละ 58.33) และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 5 โรงเรียน
(ร้อยละ 41.67)

1.3.2 เมื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดยะลา พบว่าเมื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา วิชญาฐานะ อายุงาน ตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก

1.3.3 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 5 มิติ ได้แก่ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (X_1) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ (X_2) มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู (X_3) มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู (X_4) และมิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (X_5) มีเฉพาะ มิติ พฤติกรรมความเอาใจใส่ของครู (X_3)และบรรยากาศโดยรวมที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน

1.3.4 เมื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดยะลา พบว่า มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา คือ มิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครูและมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ ซึ่งร่วมกันอธิบายความพึงพอใจได้ร้อยละ 8.7

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ สมมติฐานของการวิจัย และข้อค้นพบดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดยะลา อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

จากการวิจัยนี้พบว่า สถานศึกษาทั้ง 12 โรงเรียน มีบรรยากาศองค์การจากคะแนนมาตรฐานอยู่ในระดับเท่ากับค่าเฉลี่ยและเมื่อจำแนกเป็นรายโรงเรียนและรายมิติพบว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 2 โรงเรียน อยู่ในระดับเท่ากับค่าเฉลี่ยจำนวน 9 โรงเรียน และระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 1 โรงเรียน แสดงว่าในภาพรวมของสถานศึกษาทั้งหมดมีบรรยากาศแบบเปิดระดับเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งฮัลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963 : 150-151) ได้กล่าวถึงบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open Climate) ว่าเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ และกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและการ

แก้ปัญหาต่างๆร่วมกัน มีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น พฤติกรรมผู้บริหารพบว่า มีบทบาทในการบริหารดีเด่นถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เป็นที่เคารพและเป็นที่ต้องการของคณะครู นอกจากนี้ยังให้การช่วยเหลือคณะครูให้ทำงานได้อย่างสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมและนิเทศงานบ่อยนัก เพราะคณะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวกและควบคุมคณะครูยังคงมีอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และมีมติทั้ง 4 มติ คือ มติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ มติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู มติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู มีจำนวน 6 โรง และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 6 โรง แสดงให้เห็นว่า มติพฤติกรรมดังกล่าวในสถานศึกษาทั้ง 12 โรงมีส่วนเท่ากันส่วนมติพฤติกรรมความสามัคคีของครูอยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 400-499 จำนวน 7 โรง และช่วงคะแนนระหว่าง 500-599 จำนวน 5 โรง แสดงให้เห็นว่ามติพฤติกรรมความสามัคคีของครูที่อยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 400-499 มีมากกว่าที่อยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 500-599

2.2 การศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

จากการวิจัยนี้พบว่า ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันตาม เพศ อายุ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ อายุงาน และระดับเงินเดือน ความพึงพอใจก่อให้เกิดผลดีตามมา ดังที่เดวิส (Davis, 1981) ได้กล่าวว่า การทำงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะกลายเป็นผลย้อนกลับที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในอนาคต เมื่อคนทำงานได้ดีก็จะมีคามพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การทำงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การมีพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของครู แต่บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ บราวน์ (2001) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่การศึกษาหลัก (มลรัฐเนวาดา) ผลการวิจัยสรุปว่า ลักษณะของความพึงพอใจในงานและลักษณะของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และพบว่าบรรยากาศแบบเปิดมีความสัมพันธ์กับระดับความพอใจในงาน

2.4 การศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

จากการศึกษาพบว่า มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน มี 2 มิติ คือ มิติพฤติกรรมการเอาใจใส่ของครูมีผลทางบวกและมิติพฤติกรรมผู้บังคับการชี้แนะมีผลทางลบ แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามาให้การชี้แนะ ชี้นำแนวทางในการปฏิบัติงานของครูน้อย ครูจะกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมาก แตกต่างจาก ฮอว์กกิน (2002 อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์ 2547:49) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกับบรรยากาศองค์การ: ศึกษากรณีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนนานาชาติ ผลการวิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการส่งผลต่อการมีบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียนและผู้นำที่เป็นแบบให้การสนับสนุนมากจะเป็นแบบผู้นำที่มีการสั่งการน้อย ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเปิดมากขึ้น แต่การวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศมิติพฤติกรรมผู้บังคับการสนับสนุนกับความพึงพอใจของครู

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดยะลา ควรจะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การแบบเปิด การทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูได้จัดทำโครงการที่ตนสนใจ เข้าร่วมอบรมในสาขาวิชาที่ตนถนัดเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างสถานศึกษาจะทำให้ครูมีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดอื่น

3.2.2 ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงคุณภาพ

3.2.3 ควรจัดทำคะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์การระดับประเทศเพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการศึกษาบรรยากาศองค์การในระดับจังหวัดต่อไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

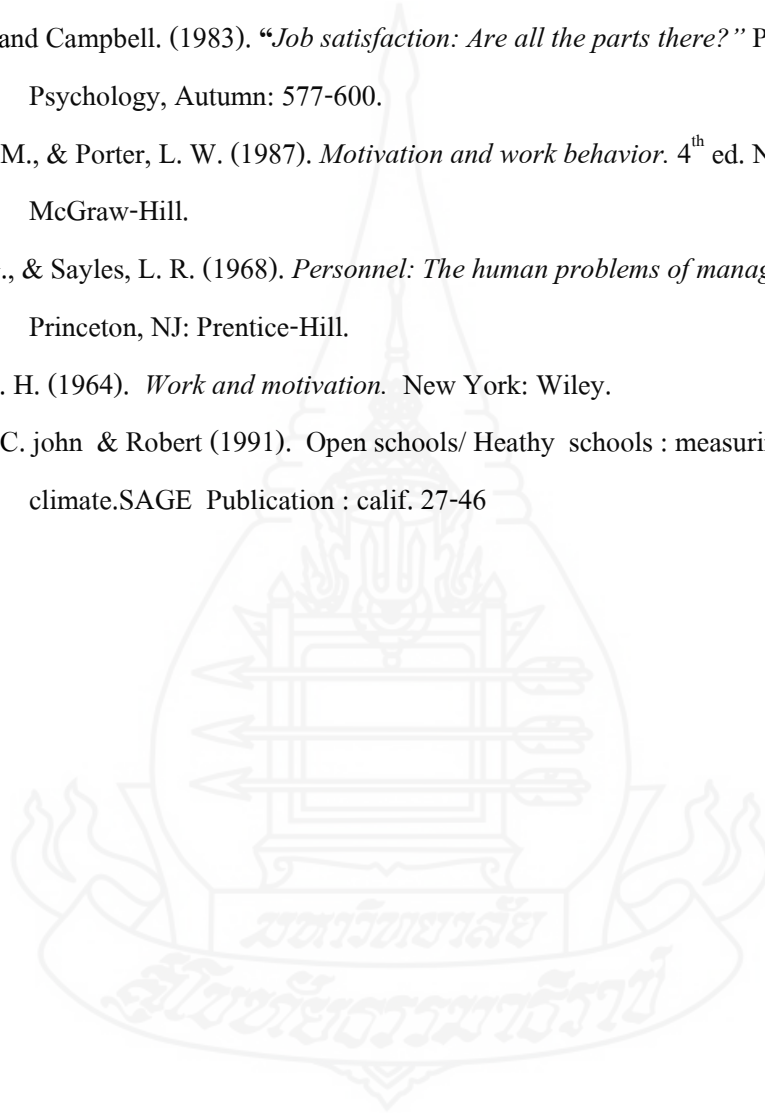
- ขุนทอง จริตพันธ์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- จันทนา ชุมทัพ (2548) “บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- เฉลิม จำปาวิจิตร (2551) “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชรัช ปานสุวรรณ (2540) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชลอ บ้วน้อย (2538) “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิตติยา เรือนนระการ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- จิตติลักษณ์ วีระวรรณ โฉ (2547) “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ณฐากรณ์ ชื่อมาก (2551) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดารากร ครุฑคำรพ (2546) “บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

- นงลักษณ์ นุ่มปี (2547) “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นภคล เกษทองมา (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมของทีม
คุณภาพในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมใน
ชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- บรรหาร ราชมณี (2529) “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3” วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชรารัตน์ จันทร์ฉาย (2537) “บรรยากาศองค์การในคณะ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พิสิษฐ์ มณีชัย (2527) “องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วน
การศึกษาเขตเทศบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชรี ศรีจันทร์งาม (2538) “การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
- เพ็ญพร ลีม่วงส์ (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน ในงาน
ที่แตกต่างกัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม
คณะจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์,สุภมาส อังศุโชติ,อัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2550) “สถิติสำหรับการวิจัย”
(Statistics For Research and SPSS Application Techniques) กรุงเทพมหานคร
มิสชั่น มีเดีย
- วิเชียร เกตุสิงห์ (2547) “การใช้โปรแกรม SPSS for Window และการแปลผลการวิเคราะห์”
พิมพ์ครั้งที่ 5 นนทบุรี โรงพิมพ์เจริญผล
- วรรณา เค้นขจรเกียรติ (2543) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุขโข (2551) “การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม
สำหรับการวิจัย” พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ศิริพร จันทรปาน (2541) “การศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมถวิล แก้วปลั่ง (2542) “บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง”
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมชาติ สิทธิวิจารณ์กิจ (2549) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียนฝึกอัจฉริยะ สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมยศ นาวิการ (2521) *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกลม
สมาพร สว่างศรี (2548) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541) *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิทธิพันธ์ ชยขอดยิ่ง (2547) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยของนิสิตปริญญา
มหาบัณฑิตทางการศึกษา: การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุ” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลำลี คิมนาร์ภัย (2545) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อรัญญาภา เครื่องั่นคงภักดิ์ (2542) “การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539) “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530) *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร อรุณการพิมพ์
- Alderfer, Clayton, P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in
organizational settings*, New York: Free Press.
- Beal, George M. and Others (1974). *Leadership and Dynamics Action*. 6th ed. Amus: The IOWA
State University.
- Brown, W.B., and D.J. Moberg (1980). *Organization Theory and Management: A Macro
Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work: organizational behavior*.
7th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Eisenberger, R., Cumming, J., & Armeli, S. (1997). “Perceived organizational support,
discretionary treatment and job satisfaction.” *Journal of Applied Psychology*. 182:
812-820.
- Hersey, Paul and Blanchard. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human
resources. Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lawler, E.E. (1973). *Motivation in work organizations*. Belmont, Calif: Brooks/Cole.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and
organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper &
Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand.
- Milton, C.R. (1981). *Human behavior in organizations: Three levels of behavior*. Princeton,
NJ: Prentice-Hall.
- Newstrom, John, W., & David, K. (1988). *Organizational behavior*. 8th ed. New York:
McGraw-Hill.

- Lester, E. P. (1987). "Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ)." *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 47: 223-233.
- Quinn, R. P., & Shepard, L. G. (1974). *The 1972-1973 quality of employment survey*. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Scarpello and Campbell. (1983). "Job satisfaction: Are all the parts there?" *Personal Psychology*, Autumn: 577-600.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and work behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1968). *Personnel: The human problems of management*. Princeton, NJ: Prentice-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wayne k., C. John & Robert (1991). *Open schools/ Healthy schools : measuring organizational climate*. SAGE Publication : Calif. 27-46





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

ตารางภาคผนวก ก จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารและครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่ 15
จังหวัดยะลา

โรงเรียนที่	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครูผู้สอน	จำนวนครูผู้สอนใน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	5	120	72
2.	5	108	65
3.	3	18	11
4.	1	17	10
5.	1	14	8
รวม	15	277	166
6.	1	23	14
7.	1	17	10
8.	1	15	9
9.	1	18	11
รวม	4	73	44
10.	4	80	48
11.	1	16	10
12.	1	10	6
รวม	6	106	64
รวมทั้งสิ้น	25	510	306



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา”

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม จำนวน 4 ข้อ

2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความ
พึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา” ขอรับรองว่า
คำตอบทุกข้อของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของแต่ละท่านแต่ประการ
ใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทุกตอน เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์
ต่อการวิจัยและ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และร่วมมือจากท่านด้วยดี จึง
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางอุษณีย์ ยาโกะ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา”
(ฉบับครู)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความในแต่ละข้อแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับลักษณะ
ของท่านตามความเป็นจริง และเติมข้อความในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. เพศ ชาย (1) หญิง (2)
2. อายุ _____ ปี
3. วุฒิสุงสุดทางการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี (1) ปริญญาตรี (2)
 ปริญญาโท (3) ปริญญาเอก (4)
 อื่นๆ (โปรดระบุ) _____
 คณะ _____ สาขาวิชา _____
4. ตำแหน่งงาน _____ วิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
5. อายุงานรวม _____ ปี (นับเฉพาะปี พ.ศ. ที่เข้าทำงาน จนถึงปี พ.ศ.2554)
6. ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 - 10,000 บาท
 10,000 - 20,000 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาว่าอยู่ในระดับใด และเขียน / ลงใน
ช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมที่ปรากฏ	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
1. กิริยามารยาทของครูเป็นที่น่ารำคาญแก่ผู้อื่น					
2. ครูในโรงเรียนเป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ มาก					
3. ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหา					
4. ครูมีความภาคภูมิใจใน โรงเรียนของตน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนทำงานหนักเพื่อให้เป็นแบบอย่าง					
6. ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครูทุกวัน					
7. การประชุมครูส่วนใหญ่จะเป็นรายงานของผู้บริหาร โรงเรียน					
8. งานประจำอื่น ๆ ที่ครูได้รับมอบหมาย มีผลกระทบ ต่อการสอน					
9. ครูในโรงเรียนชอบขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังเสนอ ข้อคิดเห็นในที่ประชุม					
10. สถานักเรียนมีส่วนในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียน					
11. ครูมีความเป็นมิตรกับนักเรียน					
12. ผู้บริหารวางกฎระเบียบอย่างเข้มงวด					
13. ผู้บริหารตรวจสอบการทำงานทุกอย่างของครู					
14. ครูมีเพื่อนสนิทอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน					
15. การปฏิบัติงานด้านเอกสารของครูเป็นภาระที่หนัก					
16. ครูคอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
17. ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู					

พฤติกรรมที่ปรากฏ	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
18. ผู้บริหารคอยตรวจสอบครูอย่างเคร่งครัด					
19. ผู้บริหารปกครองแบบอัตตาธิปไตย					
20. ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนในระดับสูง					
21. ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานของเพื่อนครูในโรงเรียน					
22. งานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานสอนของครูมีปริมาณมากเกินไป					
23. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในด้านต่าง ๆ					
24. ผู้บริหารอธิบายเหตุผลในการติชมครู					
25. ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานหลังเลิกเรียน					
26. ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน					
27. ครูมีการพบปะ พูดคุยกันเป็นปกติ					
28. ครูมีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงเรียน					
29. ผู้บริหารใช้ชีวิตเพื่อก่อ					
30. ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้กับครู					
31. ผู้บริหารควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด					
32. ผู้บริหารเป็นฝ่ายพูดมากกว่าฟัง					
33. นักเรียนได้รับความไว้วางใจให้ทำงานร่วมกันโดยไม่มีผู้แนะนำ					
34. ครูให้ความนับถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านที่มีต่องานในปัจจุบัน
(โปรดกากบาท X ที่หมายเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริง)

การกำหนดระดับความรู้สึก

- คะแนน 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
 คะแนน 6 หมายถึง จริง
 คะแนน 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
 คะแนน 4 หมายถึง จริงและไม่จริงพอๆกัน
 คะแนน 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
 คะแนน 2 หมายถึง ไม่จริง
 คะแนน 1 หมายถึง ไม่จริงเลย

ข้อคำถาม	ระดับคะแนน						
	7	6	5	4	3	2	1
1. ถ้าเพื่อนรักของฉัน บอกว่าเขาสนใจที่จะทำงานเช่นเดียวกับที่ฉันทำ ฉันจะสนับสนุนให้เขาทำงานนั้นอย่างเต็มที่	7	6	5	4	3	2	1
2. โดยรวมๆแล้ว ฉันพึงพอใจอย่างมากกับงานที่ฉันทำในขณะนี้	7	6	5	4	3	2	1
3. งานที่ฉันทำในขณะนี้ เป็นลักษณะงานที่ฉันต้องการจะทำจริงๆ เมื่อฉัน ตอบรับเข้าทำงาน	7	6	5	4	3	2	1
4. ฉันแน่ใจว่า ถ้าฉันต้องตัดสินใจเลือกที่จะทำหรือไม่ทำงานนี้อีกครั้ง ฉัน ก็จะเลือกทำงานนี้	7	6	5	4	3	2	1

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา”
(ฉบับผู้บริหารสถานศึกษา)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความในแต่ละข้อแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับลักษณะ
ของท่านตามความเป็นจริง และเติมข้อความในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. เพศ ชาย (1) หญิง (2)
2. อายุ _____ ปี
3. วุฒิสุงสุดทางการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี (1) ปริญญาตรี (2)
 ปริญญาโท (3) ปริญญาเอก (4)
 อื่นๆ (โปรดระบุ) _____
- คณะ _____ สาขาวิชา _____
4. ตำแหน่งงาน _____ วิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
5. อายุงานรวม _____ ปี (นับเฉพาะปี พ.ศ. ที่เข้าทำงาน จนถึงปี พ.ศ.2554)
6. ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 - 10,000 บาท
 10,000 - 20,000 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาว่าอยู่ในระดับใด และเขียน / ลงใน
ช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมที่ปรากฏ	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
1. กิริยามารยาทของครูเป็นที่น่ารำคาญแก่ผู้อื่น					
2. ครูในโรงเรียนเป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ มาก					
3. ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหา					
4. ครูมีความภาคภูมิใจใน โรงเรียนของตน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนทำงานหนักเพื่อให้เป็นแบบอย่าง					
6. ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครูทุกวัน					
7. การประชุมครูส่วนใหญ่จะเป็นรายงานของผู้บริหาร โรงเรียน					
8. งานประจำอื่น ๆ ที่ครูได้รับมอบหมาย มีผลกระทบ ต่อการสอน					
9. ครูในโรงเรียนชอบขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังเสนอ ข้อคิดเห็นในที่ประชุม					
10. สถานักเรียนมีส่วนในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียน					
11. ครูมีความเป็นมิตรกับนักเรียน					
12. ผู้บริหารวางกฎระเบียบอย่างเข้มงวด					
13. ผู้บริหารตรวจสอบการทำงานทุกอย่างของครู					
14. ครูมีเพื่อนสนิทอยู่ใน โรงเรียนเดียวกัน					
15. การปฏิบัติงานด้านเอกสารของครูเป็นภาระที่หนัก					
16. ครูคอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
17. ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู					

พฤติกรรมที่ปรากฏ	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
18. ผู้บริหารคอยตรวจสอบครูอย่างเคร่งครัด					
19. ผู้บริหารปกครองแบบอัตตาธิปไตย					
20. ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนในระดับสูง					
21. ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานของเพื่อนครูในโรงเรียน					
22. งานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานสอนของครูมีปริมาณมากเกินไป					
23. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในด้านต่าง ๆ					
24. ผู้บริหารอธิบายเหตุผลในการติชมครู					
25. ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานหลังเลิกเรียน					
26. ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน					
27. ครูมีการพบปะ พูดคุยกันเป็นปกติ					
28. ครูมีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงเรียน					
29. ผู้บริหารใช้ชีวิตเพื่อก่อ					
30. ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้กับครู					
31. ผู้บริหารควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด					
32. ผู้บริหารเป็นฝ่ายพูดมากกว่าฟัง					
33. นักเรียนได้รับความไว้วางใจให้ทำงานร่วมกันโดยไม่มีผู้แนะนำ					
34. ครูให้ความนับถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย



ที่ ศธ 0522.16 (น) ๕๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมะธิราช
ตำบลบางพลี อําเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ ๕๐ ธันวาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌม เขต 15

ด้วย นางอุณฉิย์ ยาโกะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมะธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชลชา

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทำการทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่โรงเรียนในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินตานุรักษ์)
ประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (น)-๑๙๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 15

ด้วย นางอุษณีย์ ยากะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลา

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่โรงเรียน ในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอลาอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ความวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทิต์ จินตานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ค่าความเที่ยงของเครื่องมือจากการทดลองใช้

1. บรรยายภาพองค์การทั้งหมด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

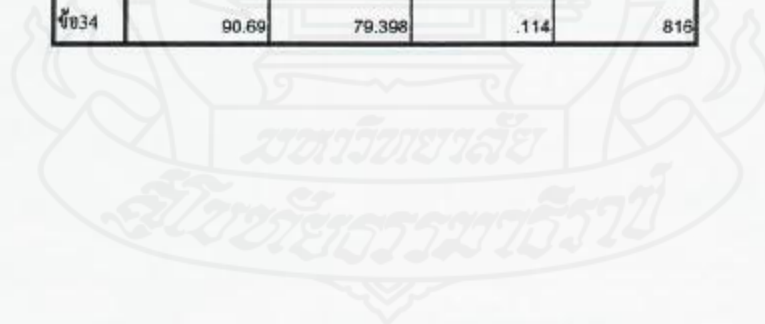
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	91.91	80.610	-.032	.822
ข้อ2	90.89	80.045	.005	.822
ข้อ3	91.26	74.608	.411	.807
ข้อ4	90.43	75.840	.340	.810
ข้อ5	90.69	76.281	.343	.810
ข้อ6	90.91	73.434	.607	.801
ข้อ7	90.74	77.491	.204	.815
ข้อ8	90.83	77.576	.174	.816
ข้อ9	91.60	77.071	.187	.816
ข้อ10	91.11	77.987	.153	.817
ข้อ11	90.31	77.163	.391	.810

๙๐12	90.97	75.029	.415	.807
๙๐13	90.86	73.067	.544	.802
๙๐14	90.54	76.667	.329	.810
๙๐15	90.86	75.714	.334	.810
๙๐16	90.54	77.961	.210	.814
๙๐17	91.09	72.610	.464	.804
๙๐18	91.00	76.000	.330	.810
๙๐19	91.14	77.244	.261	.813
๙๐20	90.97	73.734	.491	.804
๙๐21	90.83	76.362	.403	.809
๙๐22	90.71	74.622	.392	.808
๙๐23	91.00	74.941	.447	.806
๙๐24	90.86	76.008	.427	.808
๙๐25	91.17	77.382	.249	.813
๙๐26	91.26	78.373	.150	.816
๙๐27	90.54	79.256	.107	.817
๙๐28	90.51	76.551	.400	.809
๙๐29	90.94	75.703	.301	.811
๙๐30	90.97	75.970	.337	.810
๙๐31	90.86	73.597	.572	.802
๙๐32	90.57	77.487	.240	.813
๙๐33	91.11	77.390	.240	.813
๙๐34	90.69	79.398	.114	.816



ค่าความเที่ยงของเครื่องมือจากการทดลองใช้

1. ความพึงพอใจในภาพรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	16.43	11.311	.722	.886
ข้อ 2	16.60	11.365	.852	.829
ข้อ 3	16.37	13.534	.772	.863
ข้อ 4	16.77	12.299	.752	.867

ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ



ตัวอย่างการคำนวณเพื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ โรงเรียนที่ 1

$$\begin{aligned} \text{ด้าน S} \text{ คะแนนเฉลี่ยประกอบไปด้วยคะแนนของข้อ } & 5 + 6 + 23 + 24 + 25 + 29 + 30 \\ & = 2.23 + 2.67 + 2.65 + 2.08 + 1.88 + 2.58 + 1.85 = 15.94 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้าน D} \text{ คะแนนเฉลี่ยประกอบไปด้วยคะแนนของข้อ } & 7 + 12 + 13 + 18 + 19 + 31 + 32 \\ & = 2.52 + 2.48 + 2.44 + 2.44 + 2.04 + 2.56 + 2.12 = 16.60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้าน E} \text{ คะแนนเฉลี่ยประกอบไปด้วยคะแนนของข้อ } & 3 + 4 + 10 + 11 + 16 + 17 + 20 + \\ & 28 + 33 + 34 \\ & = 2.15 + 3.12 + 1.96 + 3.50 + 2.69 + 1.81 + 2.27 + 2.54 + 2.92 + 2.92 \\ & = 25.88 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้าน F} \text{ คะแนนเฉลี่ยประกอบไปด้วยคะแนนของข้อ } & 1 + 8 + 9 + 15 + 22 \\ & = 1.35 + 1.85 + 2.23 + 1.77 + 2.96 + 2.96 = 13.12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้าน I} \text{ คะแนนเฉลี่ยประกอบไปด้วยคะแนนของข้อ } & 14 + 21 + 26 + 27 \\ & = 3.00 + 2.77 + 1.12 + 2.88 = 10.77 \end{aligned}$$

คำนวณคะแนนมาตรฐานแต่ละมิติ

$$\begin{aligned} \text{ด้านสูตร S} &= 100 (\text{คะแนนS} - \text{คะแนนเฉลี่ย S}) / \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S} + 500 \\ &= 100 (15.94 - 17.12) / 4.86 + 500 \\ &= 475.79 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้านสูตร D} &= 100 (\text{คะแนนD} - \text{คะแนนเฉลี่ย D}) / \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน D} + 500 \\ &= 100 (16.60 - 18.10) / 4.77 + 500 \\ &= 468.60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้านสูตร E} &= 100 (\text{คะแนนE} - \text{คะแนนเฉลี่ย E}) / \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน E} + 500 \\ &= 100 (25.88 - 26.19) / 6.16 \\ &= 495.00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้านสูตร F} &= 100 (\text{คะแนนF} - \text{คะแนนเฉลี่ย F}) / \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F} + 500 \\ &= 100 (13.12 - 14.99) / 3.91 \\ &= 452.27 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ด้านสูตร I} &= 100 (\text{คะแนนI} - \text{คะแนนเฉลี่ย I}) / \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน I} + 500 \\ &= 100 (10.77 - 10.89) / 2.43 \\ &= 494.96 \end{aligned}$$

คำนวณดัชนีบรรยากาศองค์การแบบเปิด (Openness Index)

$$\begin{aligned}\text{สูตร} &= \{(\text{SdS For S}) + (1000 - \text{SdS For D}) + (1000 - \text{SdS For I})\} / 4 \\ &= \{(475.79) + (1000 - 468.60) + (1000 - 494.96)\} / 4 \\ &= 501.81\end{aligned}$$

ดังนั้น แปลความหมายได้ว่า ดัชนีบรรยากาศองค์การแบบเปิดของโรงเรียนที่ 1 อยู่ใน
ระดับเท่ากับค่าเฉลี่ย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอุษณีย์ ยาโกะ
วัน เดือน ปีเกิด	12 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับบัณฑิต วิชาเอก ภาษาไทย มหาวิทยาลัยทักษิณ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนครูชนพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ตำแหน่ง	ครู
ทุนวิจัย	ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

