

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



สารนิพนธ์
ของ
ปฏิภรณ์ พิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2554

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปฏิภรณ์ พิทักษ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี ปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว และรายได้ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 81 คน เป็น ชาย 32 คน และ หญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_7) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_9)
2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี มี 1 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_2)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) อายุ (X_1) และรายได้ (X_2)
4. สมการพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรี มีดังนี้
 - 4.1. สมการพยากรณ์ การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะยาตาด จังหวัดลพบุรีในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .234 + .428 X_9 + .392 X_4 + .013 X_1 - .00002 X_2$$

4.2. สมการพยากรณ์ทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล
จังหวัดลพบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .519 X_9 + .349 X_4 + .258 X_1 - .213 X_2$$



FACTORS AFFECTING WORKING GROUPS OF PERSONNEL
AT SATHYA SAI SCHOOL IN CHAIBADAN DISTRICT,
LOPBURI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2011

Patiporn Pitack. (2011). *Factors Affecting Working Groups of Personnel at Sathya Sai School in Chaibadan District , Lopburi Province*. Master's Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Pasana Chularut.

The purpose of this research were to study factors affecting on working groups of personnel at Sathya Sai school in Chaibadan District, Lopburi Province. These factors were divided into 3 dimensions; first of them was personal factor. These were age, working motivation, working responsibility and personality. Second of them was the family factor. These were family responsibility and income. Third of them was the school environment factor. These were physical working environment, interpersonal relationship between personnel and their school administrators and interpersonal relationship between personnel and their peers group.

The 81 samples of 32 males and 49 females were the personnel at Sathya Sai school in the academic year of 2011. The instruments were the questionnaires of factors affecting on working group of personnel. The data was analyzed by using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlations between working groups of personnel at Sathya Sai school in Chaibadan District , Lopburi Province and 8 factors at .01 level. These 8 factors were age (X_1) , working motivation (X_3) , working responsibility (X_4), personality(X_5), family responsibility (X_6), physical working environment (X_7), interpersonal relationship between personnel and their school administrators (X_8) and interpersonal relationship between personnel and their peers group (X_9).

2. There was no significantly correlation between working groups and income of personnel at Sathya Sai school in Chaibadan District , Lopburi Province.

3. There were 4 factors that significantly affecting working groups of personnels at Sathya Sai school in Chaibadan District , Lopburi Province at .01 level ranking from the most affecters to the least affecters. These were interpersonal relationship between personnel and their peers group (X_9) working responsibility(X_4) age(X_1) and income (X_2)

4. The significantly predicted equations of working groups of personnel at Sathya Sai school in Chaibadan District , Lopburi Province at .01 level were as follows:

4.1 The predicted equation in term of raw scores were:

$$\hat{Y} = .234 + .428 X_9 + .392 X_4 + .013 X_1 - .00002 X_2$$

4.2 The predicted equation in term of standard scores were:

$$Z = .519 X_9 + .349 X_4 + .258 X_1 - .213 X_2$$



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวชณี กรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนวคิดและ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าจนกระทั่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหม ธิดา แสนคำเครือ และอาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี อาจารย์ธรรมวิทย์ ธรรมพิธิ และ ผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา ที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และ ขอขอบคุณคณะครูและ บุคลากร โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี คณะครูและ บุคลากรของโรงเรียน สัตยาไส ที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้องทุก ๆ คนรวมถึงเพื่อน ๆ ครู โรงเรียนสัตยาไสที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้านมาโดยตลอด ซึ่งเป็นให้กำลังใจที่ดีที่สุดเสมอมา ประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นที่ก่อกำเนิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ขอบแต่ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย และบูรพาคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและ ปลุกฝังคุณธรรมความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ด้วยความ ดีตลอดมาพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ สิ่งทั้งด้านกำลังกายและด้านกำลังใจอย่างมิสามารถ หาสิ่งใดมาทดแทนได้

ปฎิภรณ์ พิทักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม.....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	91
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	91
สมมติฐานการวิจัย.....	91
วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	101
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	101
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	108
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย ด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากร	87
2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับ การทำงานกลุ่มของบุคลากร.....	88
3 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม ของบุคลากร	89
4 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การทำงานกลุ่ม ของบุคลากร.....	90
5 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	129
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความ รับผิดชอบในการทำงาน.....	130
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	131
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความ รับผิดชอบต่อครอบครัว.....	132
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะ ทางกายภาพในที่ทำงาน.....	133
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร.....	134
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน.....	135
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการ ทำงานกลุ่ม.....	136

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวชณี กรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนวคิดและ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าจนกระทั่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหม ธิดา แสนคำเครือ และอาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี อาจารย์ธรรมวิทย์ ธรรมพิธิ และ ผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา ที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และ ขอขอบคุณคณะครูและ บุคลากร โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี คณะครูและ บุคลากรของโรงเรียน สัตยาไส ที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้องทุก ๆ คนรวมถึงเพื่อน ๆ ครู โรงเรียนสัตยาไสที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้านมาโดยตลอด ซึ่งเป็นให้กำลังใจที่ดีที่สุดเสมอมา ประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นที่ก่อกำเนิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ขอบแต่ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย และบูรพาคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและ ปลุกฝังคุณธรรมความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ด้วยความ ดีตลอดมาพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ สิ่งทั้งด้านกำลังกายและด้านกำลังใจอย่างมิสามารถหาสิ่งใดมาทดแทนได้

ปฎิภรณ์ พิทักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม.....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	91
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	91
สมมติฐานการวิจัย.....	91
วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	101
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	101
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	108
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัย ด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากร	87
2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับ การทำงานกลุ่มของบุคลากร.....	88
3 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม ของบุคลากร	89
4 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การทำงานกลุ่ม ของบุคลากร.....	90
5 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	129
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความ รับผิดชอบในการทำงาน.....	130
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	131
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความ รับผิดชอบต่อครอบครัว.....	132
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะ ทางกายภาพในที่ทำงาน.....	133
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร.....	134
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน.....	135
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการ ทำงานกลุ่ม.....	136

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการสร้างทุนของประเทศ ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้ลำดับความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน เพราะคนจะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554) แต่คนทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลัง การทำงานใด ๆ แต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จย่อมเป็นการยาก ดังนั้นการทำงานกลุ่มจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น ต้องอาศัยพลังงานของแต่ละบุคคลมารวมกัน (ทิตานา แชมมณี. 2545 :12) เพื่อให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้จากผู้อื่นในขณะเดียวกัน จะส่งผลให้การทำงานกลุ่มมีประสิทธิภาพและทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การซึ่งสามารถทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ (อรุณ รัชธรรม. 2533 : 109) ดังนั้น การปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานให้สมาชิกมีส่วนร่วมมีการวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกได้ข้อแย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์การ จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ(สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 102 - 103) องค์การแต่ละองค์การจะให้ความรู้สึกและบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะรู้สึกเฉื่อยชา (เทพพนม เมืองแมน ;และสวิง สุวรรณ.2529 : 277 – 279)

องค์กรจะมีคุณภาพได้ต้องเป็นองค์กรที่มีสมาชิกหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จุดเริ่มต้นที่ทำให้องค์กรมีคุณภาพได้นั้นมักจะเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญคือคนที่มีคุณภาพ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์.2543:8) ในองค์กรหรือในการทำงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อบุคคลมารวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เราไม่สามารถที่จะทำอะไร ๆ ได้ตามใจนึก เพราะเราต้องคิดถึงคนอื่นที่มาร่วมงานด้วยว่า เขาจะมีความเข้าใจในสิ่งที่เรากำลังจะทำตรงกันไหม เพราะถ้าความเข้าใจไม่ตรงกันแล้ว ต่างคนต่างก็จะทำไปตามความเข้าใจของตนเอง ซึ่งอาจจะนำไปคนละทิศคนละทางไม่ตรงไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ทิตานา แชมมณี.2545 : 31) การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นที่มของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของปัจจัยต่าง ๆ (ทิตานา แชมมณี. 2545 : 12) พรรณพิศ วาณิชยการ (2528 : 137) กล่าวว่าการทำงานแบบกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะได้ผลงานที่มีคุณภาพที่ตรงตามจุดประสงค์แล้ว กระบวนการกลุ่มยังสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความอบอุ่น ความ

ปลอดภัยและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในกลุ่มสามารถรู้จักตนเองและยอมรับตนเอง อันเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เจริญงอกงามสูงกว่า

โรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่งการทำงานในกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมย่อมมีประสิทธิภาพรอบคอบกว่าและมีข้อผิดพลาดบกพร่องน้อยกว่าการทำงานเพียงคนเดียว(ทศพร มณีขำ.2539 : 33) ในการทำงานกลุ่มจำเป็นต้องมีสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่นเสมอ การทำงานร่วมกันของคนไทยมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยทั่วไปว่ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากการที่ผู้วิจัยเป็นครูในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มาเป็น เวลา 5 ปี ได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานว่า บุคลากรแต่ละฝ่ายมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปและไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ สอบถามบุคลากรของโรงเรียนในแต่ละฝ่าย จำนวน 30 คน ดังนี้

ข้อที่ 1 ถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเรื่องใดบ้าง” ผลการสำรวจ พบว่ามีปัญหาที่มากที่สุด คือ ปัญหาการทำงานกลุ่ม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ได้แก่ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นไม่ตรงกับเพื่อนร่วมงาน และไม่มีภาระงานที่ชัดเจน ปัญหาด้านเศรษฐกิจ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ได้แก่ ปัญหารายรับไม่เพียงพอกับรายจ่ายและ เงินไม่พอใช้และ ปัญหาส่วนตัวจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ได้แก่ ครูทำงานไม่ตรงกับความสามารถที่มีและไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่ 2 ถามว่า “ท่านคิดว่าปัญหาในข้อ 1 เกิดจากสาเหตุใด ” ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาการทำงานกลุ่มมีสาเหตุจาก การขาดความรับผิดชอบ การแบ่งภาระหน้าที่ไม่ชัดเจนและมีข้อบกพร่องในการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเศรษฐกิจ มีสาเหตุจากไม่มีการวางแผนในการใช้เงินและใช้เงินฟุ่มเฟือย ปัญหาส่วนตัว มีสาเหตุจากโรงเรียนมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ที่มี

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น บุคลากร โรงเรียนสัตยาไส น่าจะมีปัญหาในการทำงานกลุ่ม เพราะบุคลากร ไม่ได้ได้รับความร่วมมือในการทำงาน มักมีความขัดแย้งในการทำงานและไม่มีภาระมอบหมายงานชัดเจน ดังที่ นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528 :3) กล่าวว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมาทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุผลอย่างเดียวกัน ทุกคนในกลุ่มจึงมีใจตรงกันทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546 : 6) กล่าวว่า การทำงานกลุ่มไม่ใช่ว่าปล่อยให้ผู้นำทำอะไรตามใจตนเองด้วยความเห็นแก่ตัว แต่โดยอุดมคติแล้ว การทำงานเป็นกลุ่มนั้นจะเกี่ยวข้องกับรับรู้เรื่องความต้องการของบุคคลอื่นและทักษะการแสดงออกถึงความเข้าใจดังกล่าวแล้วในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล ภัศระ (2535:20) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ตาม

แนวทางทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนอาจารย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรของ โรงเรียน สัตยาไส อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับการทำงานกลุ่มของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อในการทำงานกลุ่มของบุคลากร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ในการทำงานกลุ่มของบุคลากร

ความสำคัญในการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายให้บุคลากรของโรงเรียนสัตยาไส มีการทำงานกลุ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 81 คน เป็น ชาย 32 คน และ หญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้
 - 1.1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 1.1.1. อายุ
 - 1.1.2. แรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.1.3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.1.4. บุคลิกภาพ
 - 1.2 . ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่
 - 1.2.1. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

- 1.2.2. ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว
- 1.3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่
 - 1.3.1. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
 - 1.3.2. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร
 - 1.3.3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานกลุ่ม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การทำงานกลุ่ม** หมายถึง การแสดงออกร่วมกันของบุคลากรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีพฤติกรรมดังนี้ มีการประชุมกลุ่มเพื่อให้เข้าใจรายละเอียดของงาน ช่วยกันวางแผนการทำงาน รับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีการประสานงานกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและเมื่อมีปัญหาจะต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ตลอดจนติดตามงานและประเมินผลงานของกลุ่ม

2. **บุคลากรโรงเรียนสัตยาไส** หมายถึง ผู้ที่ได้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

2.1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้ที่ได้ทำงานในตำแหน่งครู ครูหอพัก หรือผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้จัดการเรียนการสอน บริการและประสานงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล หรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้รับเงินเดือนจากโรงเรียนสัตยาไส

2.2. พนักงานทั่วไป ได้แก่ ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งผู้ให้บริการแก่บุคลากรนักเรียน ในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนสัตยาไส เช่น ฝ่ายแม่บ้าน โรงอาหาร ซ่อมซ่อมบำรุง โดยได้รับเงินค่าจ้างจากโรงเรียนสัตยาไส

3. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม** หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากร จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ดังนี้

3.1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานและบุคลิกภาพ

3.1.1. อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่นับตามปฏิทินสากลตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่เกิดจนถึงปัจจุบันของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส ปี พ.ศ.2553

3.1.2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.2.1.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่

รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน

3.1.2.2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้แก่ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

3.1.2.3. ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ

3.1.3. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงออกด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นด้วยความผูกพัน ความพากเพียร ความละเอียดรอบคอบ ไม่หลีกเลียง ตรงต่อเวลา และยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด

3.1.4. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) เป็น 2 แบบ คือ

3.1.4.1. บุคลิกภาพแบบ เอ ได้แก่ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่ร่าเริง ชอบแข่งขัน มีความก้าวร้าว ชอบทำงานงานให้ได้มาก ๆ ใช้เวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ติดกับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่นและถูกกระตุ้นให้เกิดความโกรธและก้าวร้าวง่าย

3.1.4.2. บุคลิกภาพแบบ บี ได้แก่ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่ร่าเริงและไม่ก้าวร้าว ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายและไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

3.2. ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง สภาพการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวได้แก่

3.2.1. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งทีบุคลากรต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลสมาชิกครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ธิดาและญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถและค่าใช้จ่ายภายในบ้านเกี่ยวกับ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์

3.2.2. ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง รายได้ของบุคลากรที่ได้รับในแต่ละเดือนรวมกับรายได้ของสมาชิกของครอบครัว

3.3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ในที่ทำงาน ที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1.1. สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทอากาศภายในห้องทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานกับปริมาณบุคลากร ห้องทำงานปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน

3.3.1.2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณสื่อ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน และมีสภาพพร้อมใช้ มีความทันสมัย สะดวกในการใช้งาน

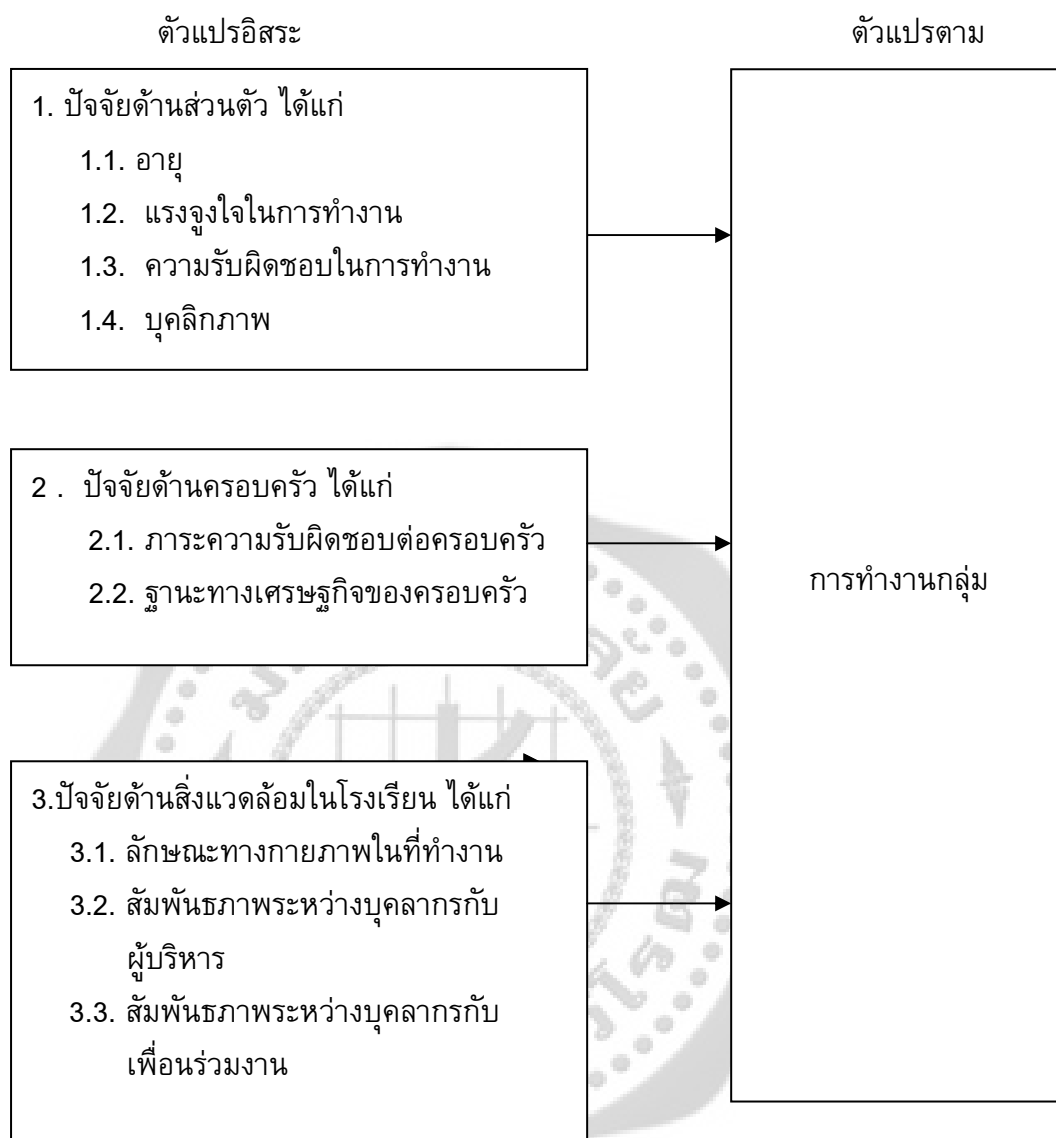
3.3.2. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร หมายถึงการปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บริหาร และการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวเพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดีต่อกันดังนี้

3.3.2.1. การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายของทางโรงเรียน ให้ความเคารพนับถือและเชื่อฟังผู้บริหาร

3.3.2.2. การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนต่อบุคลากร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษาเรื่องงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและเต็มใจช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

3.3.3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้ เกิดความสัมพันธที่ดีต่อกัน ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เห็นอกเห็นใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเกื้อกูลกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การทำงานกลุ่ม เกิดจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว มี 4 ปัจจัย ได้แก่ อายุ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม
 - 1.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม
 - 1.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม
 - 2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม
 - 2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม

1.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม

1.1.1. ความหมายของการทำงานกลุ่ม

เคมปี (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.2542 :3 ; อ้างอิงจาก Kemp .1970) ให้ความหมายว่า กลุ่มประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันมีการพึ่งพาอาศัยและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความพึงพอใจ มีการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

กัลลี (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.2542: 3; อ้างอิงจาก Gully.1967) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องและยังเห็นว่ากลุ่มมีความหมายบุญทัน ดอกไทสง (2525 :14) กล่าวถึงลักษณะการทำงานกลุ่ม หรือการทำงานร่วมกันว่า หมายถึง การเปิดใจทำจิตใจให้เป็นกันเอง โดยกำหนดจุดมุ่งหมายรวมจุดมุ่งหมายรองแล้วปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดร่วมกัน เป็นอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทิตนา แชมมณี (2542 : 11) กล่าวถึง การทำงานกลุ่มว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546 : 6) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การนำเอาประสบการณ์มาวางแผนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่

ต้องการในสมาชิกแต่ละคน และการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโดยส่วนรวม ผู้นำจะสามารถทำงานมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเขาได้เรียนรู้วิธีการที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ให้เกิดปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ระหว่างสมาชิกแต่ละคนโดยวิธีการดังกล่าวแล้วประสบการณ์ในกลุ่มจะทำให้เกิดพัฒนาการในตัวบุคคลทุกคนและกลุ่มก็จะดำเนินไปด้วยความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานกันเพื่อให้งาน มีการเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการในสมาชิกแต่ละคน และการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม ผู้นำจะสามารถทำงานมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเขาได้เรียนรู้วิธีการที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ให้เกิดปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ระหว่างสมาชิกแต่ละคนโดยวิธีการดังกล่าวแล้วประสบการณ์ในกลุ่มจะทำให้เกิดพัฒนาการในตัวบุคคล ทุกคนและกลุ่มก็จะดำเนินไปด้วยการบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มในระยะเวลาสั้นหรือยาวนานก็ได้แล้วแต่จุดมุ่งหมายและลักษณะของงานที่ทำ

1.1.2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม

1.1.2.1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน

โฮแมน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.2542 :46 ; อ้างอิงจาก Homans.1950) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎี ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีว่า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการคือ กิจกรรม การกระทำ และความรู้สึกซึ่งองค์ประกอบทั้งสามนี้จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามมา เพราะสมาชิกในกลุ่มมิใช่เพียงแต่ทำงานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมีการพูดจาติดต่อสื่อสารกัน ปรึกษาหารือกัน ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมุ่งความสำเร็จในงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวพันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

1.1.2.2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work)

เบลคและมูทอน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.2542 :46 ; อ้างอิงจากBlake ; & Mouton.1966) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมนั้นจะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในที่งาน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเราต้องการงานให้ได้ผลงาน และต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งการที่จะทำให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่า ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากการบูรณาการ (Integration) ซึ่งหมายถึง การประสมประสานความต้องการขององค์การและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย

1.1. กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะ ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

1.2. กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม หรือมีความสามารถเฉพาะที่ได้รับจากคุณสมบัติเฉพาะตัวของสมาชิกที่รวมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกตลอดถึงการตัดสินใจและการแสดงของสมาชิก

1.3. กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2. พลัง หรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกเพื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มพฤติกรรมของสมาชิก มีลักษณะ 2 ประการ คือ

2.1. ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิกซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคง

2.2. ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

1.1.3. ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม (Group Process Theory)

มีทฤษฎีบางทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มที่สำคัญ 2 ทฤษฎี คือ

1.1.3.1. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

แคทเทลล์ (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2527 : 294 ; อ้างอิงจาก Cattell. 1971) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีโดยอาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement) คือกฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่มทฤษฎีนี้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือมิติของกลุ่มและพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม

1.1.3.1. มิติต่าง ๆ ของกลุ่ม (Dimensions of Group)

1.1.3.1.1. ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits) คือลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่มารวมกันเข้าเป็นกลุ่ม

1.1.3.1.2. ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) คือพลังหรือผลที่กลุ่มทั้งกลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังอันนั้นจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไรอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึง วิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วย

1.1.3.1.3. ลักษณะโครงสร้างภายในกลุ่ม

(Characteristic of Internal Structure) หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกแต่ละคนมีอยู่ กลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่และการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

1.1.3.2. พลวัตของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Dynamics of Suntality) หมายถึง การแสดงกิจกรรม หรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งการกระทำของสมาชิกจะมีลักษณะ 2 ประการ คือ

1.1.3.2.1. ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึงลักษณะของความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจ (Cohesion) ซึ่งจะทำให้การรวมกลุ่มไม่มีการแตกแยกหรือการถอนตัวออกจากกลุ่ม

1.1.3.2.2. ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ หมายถึงกิจกรรมที่สมาชิกกระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

1.1.3.2. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement)

สตูดดิลล์ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.2542) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มโดยอธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม มี 3 ประการ คือ การรวมตัวของสมาชิก (Member inputs) สื่อกลางในการร่วมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Achievement) โดยมีการอธิบายในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การรวมตัวของสมาชิก (Member inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกัน จะมีการแสดงออกและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันรวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น จากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันซึ่งจะมีลักษณะ ดังนี้

1.1. สมาชิกมารวมกลุ่มกัน เมื่อสมาชิกมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

1.2. การแสดงออก เป็นลักษณะของการตอบโต้หรือตอบสนองโดยการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นหรือการให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.3. ความคาดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

2. สื่อกลางในการร่วมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) เมื่อสมาชิกมีการแสดงออก มีปฏิสัมพันธ์ และมีการคาดหวังผลร่วมกัน สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งมีสิ่งสำคัญ 2 ดังนี้ คือ

2.1. โครงสร้างอย่างเป็นทางการ (Formal Structure) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนรายละเอียดของงาน สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม

2.2. โครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) หมายถึง การกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ตลอดถึงอำนาจของการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Achievement) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย ผลงาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก (Group Moral) และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก (Group Cohesion)

1.1.3.3. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory)

ธิบอทและแคลีย์ (ทิสนา แชมมณีและคนอื่น ๆ 2522 : 15 ; อ้างอิงจาก Thibaut ; & Kelley.n.d.) ผู้พัฒนาแนวคิดของทฤษฎีนี้พยายามจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและกระบวนการของกลุ่ม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม แนวความคิดจากทฤษฎีนี้จะเป็นพื้นฐานของการทำหน้าที่ในกลุ่มได้อย่างดี แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1. ในการรวมกลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกนี้จะเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร หรือการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงต่ออีกคนหนึ่ง และจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมนี้จะเป็นการแสดงออกทางด้านการกระทำหรือคำพูดก็ได้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มนี้จะต้องเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการเลือกสรรชัดเจน หรือพิจารณาแล้วว่า จะแสดงกับใคร อย่างไรบ้าง แนวคิดนี้สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

- 1.1. สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน (Interpersonal Relationship)
- 1.2. สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction)
- 1.3. การแสดงปฏิสัมพันธ์เป็นการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ
- 1.4. พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่ม จะเป็นพฤติกรรมที่เลือกสรรแล้ว

2. การเลือกพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะก่อให้เกิดผลของกลุ่มขึ้น ซึ่งอาจประกอบด้วย รางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ความสบายใจ ความสนุกสนาน ความอึดใจ อึดใจ ความพอใจ และการเห็นคุณค่าของความพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ

1.1.3.4. ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO: Fundamental Interpersonal Relations Orientation)

ชูลทซ์ (ทิสนา แชมมณี ; และคนอื่น ๆ 2522 : 16 -18 ; อ้างอิงจาก Sxhultz.n.d.) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้โดยมีการพิจารณาถึงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าคนทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ๆ โดยอธิบายว่าความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ๆ มี 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ๆ (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีส่วนเป็นพวกกับคนอื่นเป็นคนที่อยู่ในพวกนั้นด้วย (Togetherness) ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง (Prominence) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และความมีเกียรติ (Prestige) เป็นต้น

2. ความต้องการในการควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจเพื่อจะมีอิทธิพล มีอำนาจหรือความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในลักษณะคือการควบคุมผู้อื่น หรือการถูกผู้อื่นควบคุม

3. ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของคนอื่น (Affection) หมายถึง ความรู้และอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือ การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน

เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กันและแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะตนซึ่งพัฒนาขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็นไปในลักษณะที่เข้ากันได้ หรือเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีสัมพันธ์กันและลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์กันเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มนั้น มุ่งนำเสนอหลักวิธีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงานและสมาชิกในกลุ่มเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ร่วมทำงาน ตลอดจนวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกันอย่างดี

1.1.4. ลักษณะและ องค์ประกอบของการทำงานกลุ่ม

ทิสนา แคมมณี (2545 : 10 - 11) กล่าวถึงการรวมกลุ่มที่มีลักษณะของการทำงานกลุ่มว่าประกอบไปด้วย ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มารวมกันนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มกัน คือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มารวมกลุ่มจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลรวมกลุ่มนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลในกลุ่มจำเป็นต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่รวมกลุ่มต้องมีโอกาสตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกันในระดับใดระดับหนึ่ง
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มต้องมีโอกาสได้รับการจัดสรรผลตอบแทนที่กลุ่มจะได้รับจากการทำงานร่วมกัน

การทำงานกลุ่มใดขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่กล่าวมาข้างต้น ถือได้ว่าการรวมกลุ่มนั้นไม่ใช่การรวมกลุ่มในลักษณะของการทำงานกลุ่ม แต่เป็นการรวมกลุ่มในลักษณะธรรมดา นอกจากนี้การทำงานกลุ่มจะดำเนินไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลายประการ องค์ประกอบที่สำคัญที่ถือว่าเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกัน ขาดไม่ได้มี 3 ประการหลักดังนี้ (ทีศนา แชมมณี.2545 : 12 – 13) คือ

1. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม
2. องค์ประกอบด้านบทบาทสมาชิกกลุ่ม
3. องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงาน

วรรณทิพา รอดแรงคำและจิต สวนแก้ว (2542 : 7 – 10) กล่าวว่า การที่จะทำงานกลุ่มให้สำเร็จนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้นำ

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของกลุ่มได้ การทำงานร่วมกันจะดำเนินไปได้ผลมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ หากกลุ่มใดมีผู้นำที่ดีก็ย่อมจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีย่อมสามารถช่วยให้กลุ่มเกิดกระบวนการที่ดี โดยแสดงบทบาทหน้าที่ที่จำเป็นต่อกลุ่มได้อย่างเหมาะสม บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้นำกลุ่มที่จะช่วยให้กลุ่มเกิดกระบวนการการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน (Task Function)

- 1.1. ทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานและช่วยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจตรงกัน
 - 1.2. วางแผนงานและขั้นตอนการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน
 - 1.3. แบ่งงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม
 - 1.4. ริเริ่มความคิดใหม่ให้กับกลุ่มหรือกระตุ้นกลุ่มให้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ
 - 1.5. แสวงหาข้อมูล ความคิดเห็น หรือให้ข้อมูลความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
 - 1.6. ช่วยให้กลุ่มมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลหรือประเด็นต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบรรลุผลสำเร็จของงาน
 - 1.7. ช่วยประสานความคิดเห็นของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของงาน
 - 1.8. ช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
 - 1.9. ติดตามงาน ประเมินผลงาน และสรุปผลงานเป็นระยะ ๆ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานรับทราบ
 - 1.10. ควบคุมมาตรฐานผลงานของกลุ่มหรือทีมงาน
 - 1.11. ประเมินผลงานและปรับปรุงงาน
- #### 2. บทบาทเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม (Maintenance Function)

2.1. จัดระเบียบและควบคุมระเบียบของกลุ่ม บทบาทนี้เป็นบทบาทที่ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสทัดเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นและช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย เพราะมีระเบียบควบคุมไว้ ทำให้กลุ่มสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว

2.2. ดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความสามารถอย่างทั่วถึง บทบาทนี้ช่วยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อกลุ่ม ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและต้องการทำงานให้กลุ่ม

2.3. รับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มอย่างทั่วถึง การที่ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและนำสิ่งที่ฟังมาพิจารณา ไม่ละทิ้งไปเฉย ๆ จะทำให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะช่วยกลุ่มต่อไปอีก

2.4. ช่วยทำความกระจ่างให้แก่กลุ่มในการทำงาน กลุ่มมักประสบปัญหาของการเข้าใจไม่ตรงกันในเรื่องการสื่อความหมาย ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันนี้อาจเป็นสาเหตุทำให้สมาชิกเกิดความขุ่นข้องหมองใจกันและแตกแยกกันได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องคอยสังเกตและช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม

2.5. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรให้เกิดขึ้นในกลุ่ม บรรยากาศที่ดีเป็นมิตรเป็นกันเอง ปลอดภัยจากความกลัว ปลอดภัยจากความรู้สึกว่าจะถูกตัดสินหรือถูกมองไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควร บรรยากาศในลักษณะนี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกสบายใจและทำงานตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่

2.6. ขจัดหรือลดความขัดแย้งต่าง ๆ ในกลุ่ม ความขัดแย้งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มแตกแยก หากผู้นำไม่สามารถที่จะช่วยเรื่องนี้ได้ พลังจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มก็จะลดน้อยลงไป จนอาจเป็นผลทำให้กลุ่มไม่สามารถรวมตัวกันจนงานบรรลุผลสำเร็จได้

บทบาทต่าง ๆ ข้างต้น เป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม หากผู้นำสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม จะทำให้กลุ่มสามารถรวมตัวเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2. สมาชิกกลุ่ม

สมาชิกกลุ่มที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนโดยรู้ว่าตนเองควรจะทำอะไรที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ สมาชิกกลุ่มจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการช่วยเหลือกลุ่มดังนี้

1. บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน (Task Function)

1.1. ผู้ริเริ่ม (Initiating , Contributing) ผู้มีส่วนร่วม เป็นผู้เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา หรือจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

1.2. ผู้แสวงหาข้อมูลหรือความคิดเห็น (Information or Opinion Seeking) เป็นผู้ถามคำถามเพื่อให้เกิดความกระจ่าง หรือเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม

1.3. ผู้ให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็น (Information or Opinion Giving) เป็นผู้ให้ข้อมูลข้อเท็จจริง หรือข้อสรุปต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพิจารณาปัญหาและการดำเนินงานของกลุ่ม

1.4. ผู้ชี้แจง แสดงเหตุผล (Elaborating , Clarifying) เป็นผู้ให้รายละเอียดต่าง ๆ โดยการขยายความ ให้ตัวอย่างหรือให้ความหมาย พยายามทำความเข้าใจกับความคิดหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดความกระจ่างในข้อมูลหรือความคิดเห็นของกลุ่ม

1.5. ผู้สรุป ผู้ประเมินผล (Summarizing. Evaluating) เป็นผู้ที่ให้ข้อมูลแก่กลุ่มว่าขณะนี้กลุ่มทำงานไปถึงไหนแล้ว โดยสรุปสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว พยายามประเมินความก้าวหน้าของกลุ่ม ตั้งปัญหาถามถึงความเคลื่อนไหวของกลุ่ม ถามถึงการปฏิบัติงาน เหตุผลข้อเท็จจริง กระบวนการทำงานหรือวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา

1.6. ผู้กำหนดมาตรฐาน (Standard Setting) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานซึ่งกลุ่มพยายามจะก้าวไปถึง หรือพยายามใช้มาตรฐานในการประเมินผลความก้าวหน้าของกลุ่ม พยายามคาดการณ์และทดสอบสัมฤทธิ์ผลหรือผลงานของกลุ่ม

1.7. ผู้ปฏิบัติการ (Acting as Procedural Technician) เป็นผู้ที่ช่วยให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น โดยการกระทำงานต่าง ๆ เพื่อกลุ่ม เช่นการเตรียมเอกสาร การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบ การเก็บรวบรวมงาน การรวบรวมข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ

2. บทบาทเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม (Maintenance Function)

2.1. ผู้สนับสนุน ผู้กระตุ้น (Supporting , Encouraging) เป็นผู้ที่พยายามกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ ข้อมูลหรือความคิดเห็น เป็นผู้ที่ให้คำชมเชยในเวลาอันเหมาะสม แสดงความชื่นชมในสิ่งที่มีผู้เสนอ ให้ความอบอุ่นและยอมรับผู้อื่น

2.2. ผู้ควบคุมการสนทนา (Gate – Keeping) เป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมการสนทนาให้ไปสู่เป้าหมาย ไม่ออกนอกทาง และพยายามช่วยกลุ่มให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

2.3. ผู้ประนีประนอม (Harmonizing , Compromising) เป็นผู้ที่คอยตะล่อมไกล่เกลี่ยและหาทางแก้ปัญหาเมื่อสมาชิกกลุ่มเกิดความคิดเห็นขัดแย้งกัน

2.4. ผู้สังเกตการณ์และให้คำติชม (Observing and Providing Feedback) เป็นผู้ที่คอยสังเกตกระบวนการทำงานของกลุ่ม และบอกกลุ่มให้ทราบเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน

2.5. ผู้ผ่อนคลายความตึงเครียด (Tension Reducing) เป็นผู้ที่ช่วยให้กลุ่มเกิดบรรยากาศที่ดีด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างอารมณ์ขัน การประนีประนอม การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การช่วยรักษาบรรยากาศที่ดีของกลุ่ม เป็นต้น

3. กระบวนการทำงาน

กระบวนการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานซึ่งผลงานของกลุ่มจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับขั้นตอนและวิธีการที่กลุ่มใช้ในการทำงานด้วย หากกลุ่มใช้

ขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะงานและลักษณะกลุ่มแล้วผลงานก็ย่อมมีคุณภาพตามไปด้วย

ทิสนา แคมณี (2545 : 31 – 38) กล่าวว่า กระบวนการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยให้การทำงานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพนั้น ควรประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน

งานขั้นแรกที่ผู้นำกลุ่มและสมาชิกพึงกระทำในการเริ่มงานร่วมกันก็คือ การวางจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ชัดเจนและตรวจสอบดูว่าทุกคนเข้าใจตรงกันก่อนลงมือปฏิบัติงาน หากยังเข้าใจไม่ตรงกันก็ควรจะได้พูดจาตกลงปรับปรับความเข้าใจกันเสียก่อน

2. การวางแผนการทำงาน

การวางแผนงาน หมายถึง การคิดและตัดสินใจในปัจจุบันถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตว่าจะทำอะไร อย่างไร มีทรัพยากรที่จำเป็นจะใช้อะไรบ้างเพื่อให้งานที่ต้องการจะทำบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการวางแผนงานของกลุ่มโดยทั่ว ๆ ไปมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1. การแสวงหาและรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ ข้อมูลมีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ ดังนั้นในการวางแผน ทั้งผู้นำและผู้ร่วมงานควรได้รับทราบข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างกว้างขวางก่อนที่จะทำการวิเคราะห์และตัดสินใจ โดยข้อมูลที่น่ามาใช้ควรเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่จะตัดสินใจและชัดเจนไม่คลุมเครือ

2.2. การวางจุดมุ่งหมายในการทำงาน กลุ่มควรจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน รวมทั้งตรวจสอบว่าทุกคนเข้าใจตรงกัน จุดมุ่งหมายที่ดีนั้นควรเป็นจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนวัดได้ มีความเฉพาะเจาะจง และระบุผลที่ต้องการได้รับไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรมีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้และมีกรอบเวลาที่แน่นอน

2.3. การหาวิธีการและกำหนดขั้นตอนในการทำงาน กลุ่มจำเป็นต้องช่วยกันคิดว่า จะทำงานชิ้นนั้นอย่างไร ด้วยวิธีอะไรจึงจะสำเร็จ สมาชิกกลุ่มทุกคนควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นความสามารถ และผู้นำกลุ่มควรกระตุ้นให้สมาชิกริเริ่มความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้กลุ่มสามารถแสวงหาวิธีการต่าง ๆ ได้หลายวิธี และเลือกวิธีที่กลุ่มจะใช้ดำเนินงานต่อไปได้กลุ่มควรกำหนดขั้นตอนในการทำงานลงไปให้ชัดเจนว่าจะทำอะไรบ้างและอย่างไร

2.4 การกำหนดแผนการปฏิบัติ เมื่อหาวิธีการและกำหนดขั้นตอนในการทำงานได้แล้ว กลุ่มควรกำหนดรายละเอียดต่อไปว่า ในการลงมือปฏิบัตินั้นจะทำอะไรก่อนหลังและจะใช้เวลาเท่าไรในแต่ละเรื่อง

2.5 การแบ่งงานและมอบหมายงาน เมื่อแผนการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ทีมงานควรปรึกษากันว่า จะจัดแบ่งงานอย่างไรจึงจะเหมาะสม ก่อนที่จะมีการแบ่งงานควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละงานให้ชัดเจนก่อนเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความเหมาะสมหลักของการแบ่งงานและมอบหมายงานก็คือ

2.5.1. จัดสรรให้ทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนรับผิดชอบในงาน

2.5.2. คุณให้เหมาะสมกับงาน คือพิจารณาความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

2.5.3. ผู้รับงานมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

2.5.4. ตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับงานทุกคนว่าเข้าใจตรงกันและเป็นไปตามเป้าหมายของกลุ่ม

2.6. การเตรียมการเรื่องการประสานงาน ก่อนจะลงมือปฏิบัติงานหลังจากวางแผนแล้ว การเตรียมการเรื่องการประสานงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กลุ่มจะต้องตกลงกัน เช่น เรื่องวิธีการประสานงานจะใช้วิธีไหน จะทำอย่างไร ใครจะรับผิดชอบในการประสานงานเหล่านี้ เป็นต้น

2.7. การกำหนดวิธีการแก้ไขไว้ล่วงหน้า สิ่งที่กลุ่มควรเตรียมการไว้อีก คือ การอภิปรายหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน เพราะจากแผนการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว กลุ่มพอจะคาดการณ์ได้ว่าอาจจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง เป็นการเตรียมความพร้อมไว้เพื่อช่วยให้งานไม่หยุดชะงักเสียเวลา

3. การปฏิบัติงานตามแผน

ในขั้นนี้สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มก็ควรลงมือทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบของตน ผู้ประสานงานมีบทบาทสำคัญในการติดตามและดูแลประสานงานให้เป็นไปตามแผน ดังนั้น เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่ตกลงกันไว้ จึงต้องประกอบด้วย

3.1. การติดตามงาน เพื่อจะได้ทราบว่างานใดดำเนินไปแล้วมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามแผนหรือไม่ จะได้สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ทันการ

3.2. การจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน

3.3. การให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การคอยติดตามงานเพื่อดูแลว่างานใดประสบอุปสรรคขัดข้องเป็นเรื่องที่จำเป็น หากติดตามแก้ไขได้ทันท่วงทีก็จะเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

3.4. การเสริมสร้างความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานบางคนอาจขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะบางอย่างที่จะทำให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่กลุ่มหรือหัวหน้ากลุ่มควรจะต้องดูแลสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

3.5. การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน

4. การประเมินผลและปรับปรุงงาน

การประเมินผลงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการทำงานเป็นกลุ่ม เพราะจะช่วยให้กลุ่มได้ทราบว่าทำงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด นอกจากนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นในอนาคตต่อไป การประเมินผลงานมีประเด็นสำคัญดังนี้

4.1. การประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและเพื่อเก็บข้อมูลจะช่วยให้สามารถปรับปรุงงานได้และควรประเมินผลหลังจากการดำเนินงานเสร็จสิ้นตามแผน เพื่อตรวจดูว่าการทำงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงไร

4.2. การประเมินผลงานว่า ผลงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่และควรประเมินกระบวนการวิธีการทำงานของกลุ่มว่าเหมาะสมหรือไม่ ช่วยให้ได้ผลงานที่ดีหรือไม่ และเป็นวิธีการที่ผู้ร่วมงานพอใจเพียงไร มีปัญหาเกิดขึ้นในขั้นตอนใด อย่างไร จากสาเหตุใด ประเมินวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล

4.3. การประเมินผลงานควรมีเกณฑ์ที่แจ่มชัดเป็นหลักในการประเมินและควรประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นหลัก

ณัฐดนัย อินทรสุขศรี (2528 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานกลุ่มอย่างมีระเบียบแบบแผนในลักษณะต่อเนื่องที่เรียกว่ากระบวนการพัฒนาและเสริมสร้างทีมงานซึ่งก็คือ กระบวนการและขั้นตอนในการทำงานกลุ่มนั่นเอง กระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยเบื้องต้น วิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1. การคาดหวังอะไรในการทำงานกลุ่ม
 - 1.2. การทำงานแต่ละขั้นหลังกิจกรรมกลุ่มแต่ละอย่างจะต้องใช้เวลาเท่าไร
 - 1.3. สมาชิกกลุ่มมีลักษณะอย่างไร จุดอ่อน จุดแข็ง ความสามารถเฉพาะด้านของสมาชิก ความสัมพันธ์ ความเชื่อถือที่มีต่อกัน ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าสิ่งเหล่านี้มีไม่เท่ากันในทุกคน
 - 1.4. จะทำอย่างไรให้งานที่ทำเป็นกลุ่มออกมาได้ดี
 - 1.5. อะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
2. การตั้งเป้าหมายและอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม มีการประชุมร่วมกันทุกคนต้องเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานกลุ่มเป็นอย่างดี เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กลุ่มตั้งขึ้นมาจะต้องแน่นอนและเด่นชัด
3. การวางแผน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้รวมถึงเวลาที่กำหนดและสมาชิกทุกคนจะต้องทำตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน
4. ปฏิบัติตามแผน ทั้งผู้นำและสมาชิกต้องใกล้ชิดกันเพื่อความคล่องตัวและสามารถช่วยแก้ปัญหาการจูงใจและการปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกกลุ่มและผู้นำต้องถูกนำมาใช้ให้ทุกคนรู้ในบทบาทและความคาดหวังของกลุ่ม
5. การควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล ซึ่งต้องทำโดยละเอียดและประเมินผลว่างานที่กลุ่มปฏิบัตินั้นได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้าไม่ได้ผลผู้นำกลุ่มพึงคิดย้อนกลับไปยังขั้นตอนแรก ๆ เพื่อดูว่างานนั้นมีอุปสรรคช่วงใดและแก้ไขโดยทันที

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ สมาชิกกลุ่มและกระบวนการทำงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นหัวใจในการทำงานของกลุ่มทุกกลุ่ม หากกลุ่มใดมีผู้นำและสมาชิกกลุ่มที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่นั้นอีกทั้งมีกระบวนการทำงานที่ดี กลุ่มนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

1.1.5. ประโยชน์ของการทำงานกลุ่ม

ปราณี งามสุตรและจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545 : 172 – 173) ได้กล่าวสรุปประโยชน์ของการทำงานกลุ่มไว้ดังนี้

1. การทำงานกลุ่มช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ของนโยบายแผนงานและจุดประสงค์ของงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ
2. การทำงานเป็นกลุ่มช่วยเพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจเพราะหลายแง่มุมของความคิดช่วยให้หาทางหนีทีไล่ได้มากขึ้น
3. การทำงานเป็นกลุ่มช่วยลดเวลาในการนิเทศงานและติดตามผลงาน มีการร่วมแก้ปัญหา ร่วมเสนอแนะวิธีปรับปรุงพัฒนาและร่วมรับรู้ผลงานไปด้วยกัน
4. การทำงานเป็นกลุ่มช่วยให้งานบางลักษณะมีความสมบูรณ์ขึ้น ผลผลิตดีขึ้นเพราะบางงานต้องช่วยกันหลายคนจึงจะทำได้เป็นอย่างดี
5. การทำงานเป็นกลุ่มช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมให้แก่บางคนที่ยังไม่คล่องงาน เนื่องจากได้ฝึกหัด เรียนรู้ ถ่ายทอดทักษะงานไปพร้อมกันจากการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับคนที่คล่องงานแล้ว

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการทำงานกลุ่มนั้นจะช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ของนโยบาย เพิ่มความรอบคอบ ลดเวลาในการนิเทศ ทำให้งานบางลักษณะสมบูรณ์เพิ่มขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

1.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม

1.2.1. งานวิจัยในประเทศ

ประวิต เอรารวรรณ์ (2539 : 3) ได้ทำการศึกษา เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่มในการศึกษาสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเปลี่ยนแปลงอย่างเนื่องในตัวครู ตลอดจนศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้นำชุมชน รวมทั้งศึกษาเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าเงื่อนไขสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมี 3 ประการ คือลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและระบบการดำเนินการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการบริหาร การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาร่วมกันของครู รวมถึงการปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบการสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียนซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการทำงานของโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการ การแก้ปัญหาร่วมกันของครู การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของชุมชน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาเพื่อยกระดับสถานภาพของโรงเรียน ซึ่งในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้คำนึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการ

เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ คือ อิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ชวัญ กำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ซึ่ง สิ่งจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ คือ รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรมและการพัฒนาสถานภาพของคุณ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้การให้สิ่งจูงใจเหล่านี้แก่คุณต้องยึดหลักสำคัญ คือ ต้องให้เกียรติให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเปิดเผยและการให้คุณได้มีส่วนร่วมในทุกๆระดับ

สุมาลี ขุนจันดี (2541 : 3) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 76 คน และผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 89 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/การบริหารงานในองค์กร และมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรมีผลงาน/ผลผลิตที่ดีขึ้นและแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในองค์กร โดยมีการวางแผนงานให้มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้บุคคลทุกระดับในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผนคน ด้านความปรารถนาในเรื่องในเชิงความคิด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน/การบริหารงาน ด้านการมองผู้อื่นในแง่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน ด้านความสามารถในการบริหารคนและบริหารงาน ด้านทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องาน ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีและด้านความสามารถในการชี้นำคนอื่น

1.2.2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮิลล์ (Hill 1984 : 695 – A) บราวน์ (Brown.1984 : 2384 – A)และ ไฮท์ (Haigh 1989 : 695 – A) พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยของอาจารย์ได้และผลการวิจัยของโรสซานโน (Rossano.1985 : 2530 – A) ก็พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่เปลี่ยนงานคือ รายได้ ลักษณะงานและเพื่อนร่วมงาน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการทำงานกลุ่มของคุณสายปฏิบัติการสอนมีปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณอย่างมาก ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยต่อไป

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม

2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม

2.1.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

นวลอนงค์ ศรีธีรรัตน์ (2534: 32) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมลึกซึ้งซึ่งทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

แมสเลส(Maslach. 1986: 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

โฟรดีและคนอื่น ๆ (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533: 170; อ้างอิงจาก Frodi; et al.1977) กล่าวว่า บุคลิกภาพย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามอายุหรือพร้อมอายุ

ทัศนาศู บัญทอง (2533: 10) กล่าวว่า คนเราเมื่ออายุมากขึ้น ความคิดและการมองปัญหาจะชัดเจนมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามอายุ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ สรุปได้ว่า อายุสัมพันธ์กับพัฒนาการและวุฒิภาวะ อายุเปลี่ยนแปลงไปทำให้การปรับตัว อารมณ์ ร่างกาย ทักษะการเข้าร่วมสังคมสติปัญญาและบุคลิกภาพเปลี่ยนไป

2.2.2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.2.1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas.1970 : 505) แรงจูงใจตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Motive มาจากคำภาษาลาติน Motus เป็นกริยาช่องที่ 3 ของคำว่า Movere แปลว่า เคลื่อนที่ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 225) ซึ่งตรงกับคำจำกัดความของเบอร์นาร์ดและสไตเนอร์ (Bernard ;& Steiner. 1964 : 112) ที่กล่าวว่า แรงกระตุ้น (Motive) เป็นภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้นสิ่งนำการกระทำของมนุษย์ในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตนเองต้องการ

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2541 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง

วูมิซัย จ้านงค์ (2525 : 1) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่เอื้อบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น เพราะฉะนั้นบุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว (Motivate person) ก็คือผู้ที่พร้อมแล้วซึ่งการจะปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก

แซนฟอร์ดและไรท์แมน (Sanford and Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง

นอตซ์ (Knootz. 1980 : 634) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

โบวีและคนอื่น ๆ (Bovee ;et al. 1993 : 462) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมและรักษาพฤติกรรม รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหมายหรือผลตอบแทนจากการกระทำนั้น

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตนเองต้องการ

นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล จะประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งลูธันส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11; อ้างอิงจาก Luthans.1980) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ(Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้เป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

ส่วนสเตียร์และพอร์ตเตอร์(กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11 – 12 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter.1979) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่า ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

โดยอธิบายว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ หากสิ่งที่จูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2536 : 4 – 5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ(Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ

2.2.2.2. กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นมีดังนี้ คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มากำกวมสุขภาวะของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อมกัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นจากการที่คนมีความต้องการหรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับขึ้นซึ่ง แรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนอง ความต้องการนั้น

2.2.2.3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะการทำงานใดก็ตามให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องใช้แรงจูงใจเพื่อ โน้มน้าวบุคคลมีความอดุสาหะพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย (Robbins.1997 : 46) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เกิด จากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถ ในการทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะ แสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของบุคคลออกมาได้คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย (ไพลิน ผ่องใส. 2536 : 206 ; อ้างอิงจาก Beach 1970) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray. 1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็น ความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค — มุ่งกระทำการที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วจะ บังเกิดความสบายใจและเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก(ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. 2523 : 2) บุคคลที่มี แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขันและมีความ พยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น(Lindgren. 1976 : 31 -34)

2.2.2.4. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ มีผู้จำแนก ประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น แบ่งตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม จะแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งหมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจาก ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น เช่น เป็นความ ต้องการที่เกิดจากความสนใจความถนัดของบุคคล และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง การจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ต้องอาศัยการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ภายนอก จึงเกิดความต้องการ เช่น ลาภ ยศ สรรเสริญ ความสุขในรูปแบบ ต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายและแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่ เป้าหมายนั้น (กฤตยา อารยะศิริ.2543 : 50) และถ้าแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ จะแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อ ตอบสนองความต้องการทางร่างกายเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการนำ อาหาร พักผ่อนและปราศจากโรค เป็นต้น แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological)

Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราด้านจิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น เป็นต้น และแรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคลและเป้าหมายของแรงจูงใจประเภทนี้ มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) และแรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self – Esteem) (อารี พันธุ์มณี. 2546 : 270 – 272)

การที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อรองรับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

ชนิษฐา วิเศษสาทรและมุกดา ศรีรงค์(2535: 201 – 202) ได้แสดงวงจรของการจูงใจซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ส่วน คือ

1. สิ่งเร้า เป็นปัจจัยที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ
2. ความต้องการ เป็นสิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นภายในบุคคล
3. แรงขับและแรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะมีสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
4. เป้าหมาย คือจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้เกิดบุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พึงพอใจ(เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

โรบบินส์ (Robbins. 1997: 47) ได้แสดงกระบวนการของการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ส่วน คือ

1. ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) จะเกิดภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการจำเป็น ทำให้เสียความสมดุลทางร่างกายหรือจิตใจ
2. เกิดความตึงเครียด (Tension) ความเสียสมดุลทำให้เกิดความตึงเครียดไม่มีความสุข
3. เกิดแรงขับ (Drive) เมื่อร่างกายไม่มีความสุข จึงเกิดแรงขับ เพื่อกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมที่คลายความตึงเครียด

4. แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ (Search behavior) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีแรงขับเคลื่อนและมีทิศทางที่แน่นอน เพื่อมุ่งสู่การสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย

5. เกิดความพอใจ (Satisfied need) เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายจึงเกิดความพอใจ

6. ลดความตึงเครียด (Reduction need) คือภาวะที่บุคคลกลับสู่ความสงบ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็หันไปกระทำพฤติกรรมอื่นแทน ๆ หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการ คือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งเร้าใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งไพลิน ผ่องใส (2536 : 208) ให้ความหมายสิ่งจูงใจว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ ชูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman.1968 : 306 – 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้ เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ชนิษฐา วิเศษสารและมุกดา ศรีรงค์ (2535: 226 – 228) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์และสิ่งจูงใจในทางยับยั้ง (positive incentive/negative incentive)

1.1. สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ ได้แก่ เงิน ความมั่นคงในการทำงาน คำสรรเสริญ และการยกย่อง การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขันและการเข้าไปมีส่วนร่วม เป็นต้น

1.2. สิ่งจูงใจในทางยับยั้ง คือ การลงโทษเพื่อให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามท้องที่ความต้องการแต่อาจทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจและมีการแสดงออกที่ก้าวร้าว ได้แก่ การ

ว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การพักงาน การให้ออกจากงานและการไล่ออกจากงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Financial Incentive/ Non Financial Incentive)

2.1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากเพราะสะดวกในทางปฏิบัติมากกว่าสิ่งจูงใจประเภทอื่น ๆ ได้แก่ อัตราจ้างและเงินเดือน โบนัส การแบ่งปันผลกำไร บำเหน็จ บำนาญ การจัดกองทุนสงเคราะห์ ค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ

2.2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ยกเว้นเงิน รวมทั้งสิ่งจูงใจอีก 2 ประการ ได้แก่ บริการด้านความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานประจำวันและบริการด้านสหภาพการ

นอกจากนี้ ไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในงานที่ทำ โดยเน้นสิ่งจูงใจที่เป็นการวางเป้าหมายของงานที่ให้ได้ในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1. คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3. งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
 - 3.4. งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5. งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 -38) ที่กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์สซึ่ง อีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-Goal Model) ซึ่งสรุปว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นเพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่ง ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิคอร์สและไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ยังเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

จะเห็นว่า สิ่งจูงใจมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละคนอาจจะมีความสนใจสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการสิ่งจูงใจของแต่ละบุคคลให้มีความเหมาะสม เพื่อที่จะนำมาสร้างเทคนิคและวิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมตามที่พึงปรารถนา ซึ่งแน่นอน พงษ์สามารถ (ชนิษฐา วิเศษสาครและมุกดา ศรียงค์. 2535 : 228 -229) ; อ้างอิงจากแห่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519) กล่าวถึงวิธีการจูงใจโดยอาศัยสิ่งจูงใจเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1. การจูงใจทางบวก (Positive Motivation) เป็นวิธีการจูงใจ โดยใช้สิ่งจูงใจที่คนทั่วไปปรารถนาเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นและก่อให้เกิดขวัญดีในองค์การ การจูงใจในทางบวกกระทำได้ 2 ระดับ ได้แก่

1.1. การจูงใจในเชิงบวกโดยสิ้นเชิง คือการเอาใจหรือแสดงความเอาใจใส่ชื่นชมต่อคนงานเสมอไปในทุกเรื่องเพื่อไม่ให้คนงานเสียใจ ผู้บังคับบัญชาที่ใช้วิธีนี้จะไม่ว่ากล่าวตีตีดุในใครเลย แต่จะกล่าวชมอยู่เสมอ ซึ่งช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจดี แต่ผลผลิตในระยะยาวอาจจะไม่สูงนัก เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ว่าตนเองบกพร่องตรงไหน จึงไม่พยายามหาทางแก้ไข

1.2. การจูงใจเชิงบวกเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลงานโดยตรง คือ ดูแลเอาใจใส่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี ส่งเสริมยกย่องเฉพาะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม วิธีนี้จะเป็วิธีที่เพิ่มทั้งผลผลิตในระยะยาวและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดี

2. การจูงใจทางลบ (Negative Motivation) เป็นวิธีการจูงใจโดยใช้สิ่งล่อใจที่คนทั่วไปไม่พึงปรารถนาเป็นเครื่องมือจูงใจ ไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่ปรารถนาขององค์กร สิ่งจูงใจในที่นี้จึงอาจเป็นการลงโทษต่าง ๆ ซึ่งกระทำได้หลายแบบ เช่น ตัดเงินเดือน สั่งพักงาน ไล่ออก เป็นต้น การจูงใจโดยวิธีนี้หากกระทำบ่อย ๆ จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในทางลบ ผลผลิตในระยะแรกอาจสูงเพราะผู้ปฏิบัติงานมุ่งกระทำตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดด้วยความกลัวจะถูกทำโทษ และเมื่อปฏิบัติเช่นนี้ไปนาน ๆ จะเกิดความตึงเครียดและอาจหาทางออกเพื่อลดความตึงเครียดด้วยการแสดงออกต่าง ๆ เช่น ขาดงาน มาसान หรือลาออก องค์กรนิยมใช้วิธีการจูงใจประเภทนี้ มักจะประสบปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรอยู่เสมอ

ส่วน กฤตยา อาระศิริ (2543 : 50 – 51) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเทคนิคในการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคคลทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการจูงใจโดยอาศัยการจูงใจภายนอก เป็นวิธีกระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการ มีความพยายาม หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ โดยใช้เทคนิคการให้สิ่งล่อใจที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการแก่บุคคล เช่น เงินเดือน โบนัส ส่วนแบ่งผลกำไร เป็นต้น ดังนั้นปริมาณการจูงใจจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามสิ่งล่อใจที่ได้รับ และบุคคลอาจเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นถ้าให้สิ่งล่อใจมากกว่า

2. วิธีการจูงใจโดยอาศัยการจูงใจภายใน เป็นวิธีที่หาทางให้บุคคลมีความสนใจ และต้องการที่จะทำงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่ทำงานเนื่องจากสิ่งล่อใจ จึงเป็นวิธีที่ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานอย่างยั่งยืนมากกว่าวิธีแรก ได้แก่

2.1. ให้บุคคลได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดและความสามารถของตนอย่างแท้จริง เมื่อได้ทำงานเช่นนี้บุคคลย่อมมีความรักและความพึงพอใจงานที่ทำ จึงทำให้มีความเพียรพยายามและประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังข้อคิดที่ว่า “จุดเริ่มต้นของความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร เริ่มจากการเห็นคุณค่าและตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำอย่างแท้จริง” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2540 : 76)

2.2. ใช้ลักษณะงานที่เป็นตัวจูงใจ เช่น ให้บุคคลได้ทำงานที่ทำทายน่าสนใจ มีคุณค่า ได้รับความสำเร็จจากงาน ได้รับความก้าวหน้าหรือมีความภาคภูมิใจ เป็นต้น

2.3. ใช้วิธีให้บุคคลจูงใจตนเอง (Self – motivation) เป็นวิธีที่บุคคลศึกษาและค้นหาตัวเองว่า มีความต้องการและจุดแข็งอะไร หลังจากนั้นพยายามให้ตนเองได้ทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการและจุดแข็งของตน มีการให้ตัวเสริมแรงหรือให้รางวัลแก่ตนเองเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายและพยายามทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ (Batten. 1989 :115) วิธีนี้จึงส่งผลให้เกิด

การจูงใจที่คงทนและถาวรมากขึ้น เพราะบุคคลสามารถควบคุมตนเองแทนที่จะควบคุมด้วยสิ่งล่อใจภายนอก

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งมีเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

2.2.2.5. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ในทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจทั้งหมด มีทฤษฎีในกลุ่ม Content Theory ที่มีเนื้อหาสามารถอธิบายถึง “ความต้องการ” และ “การจูงใจของบุคคล” ในการทำงานที่สำคัญอยู่ 2 ทฤษฎี ที่จะนำมากล่าวโดยสังเขป คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 158) ได้ทำการแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ

1.2 ความต้องการขั้นสูง (Higher -Order Needs) ได้แก่ ความต้องการมีหน้ามีตาและความเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มาสโลว์ได้ทำการแยกแยะความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ ดังนี้

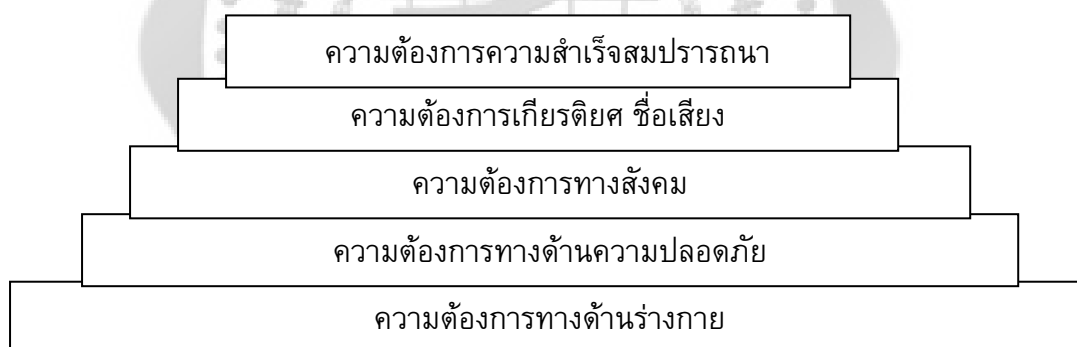
1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับสูงต่อไปก็จะตามมาแต่หากบุคคลรู้ว่าการต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือน กลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนี้

มาสโลว์(Maslow. 1954 : 158) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ลำดับความขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งจัดความสำคัญของความต้องการไว้อย่างเป็นระเบียบ จากลำดับขั้นต่ำไปหาขั้นสูง 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เช่น ต้องการได้รับสวัสดิการการคุ้มครองจากการเจ็บป่วยและสวัสดิการ การประกันภัย ความมั่นคงในงานและรายได้ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs or Belonging Needs) คือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง ต้องการให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตา เนื่องจากคนทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่าและต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าของตนเองและปฏิบัติต่อตนให้สมค่านั้น
5. ความต้องการความสำเร็จสมปรารถนา (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตตามที่ได้มุ่งหมายไว้ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการนี้ไม่ค่อยปรากฏชัดในบุคคลส่วนใหญ่ (สิทธิชัย อุดตระกุล. 2540 : 188)



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

ที่มา : Maslow.(1954) Motivation and Personality P.153

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ – คำจูน (The Motivation-Hygiene Theory) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 45 – 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอริชเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่นความสำเร็จของงาน การยอมรับ

นับถือ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่เปลี่ยนสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสความรับชอบมากขึ้น เรียกว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอริชเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผล่อออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg.1959 : 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้ริยสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา ช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึงการพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น กามีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานให้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบากเป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน(Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในองค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor – Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

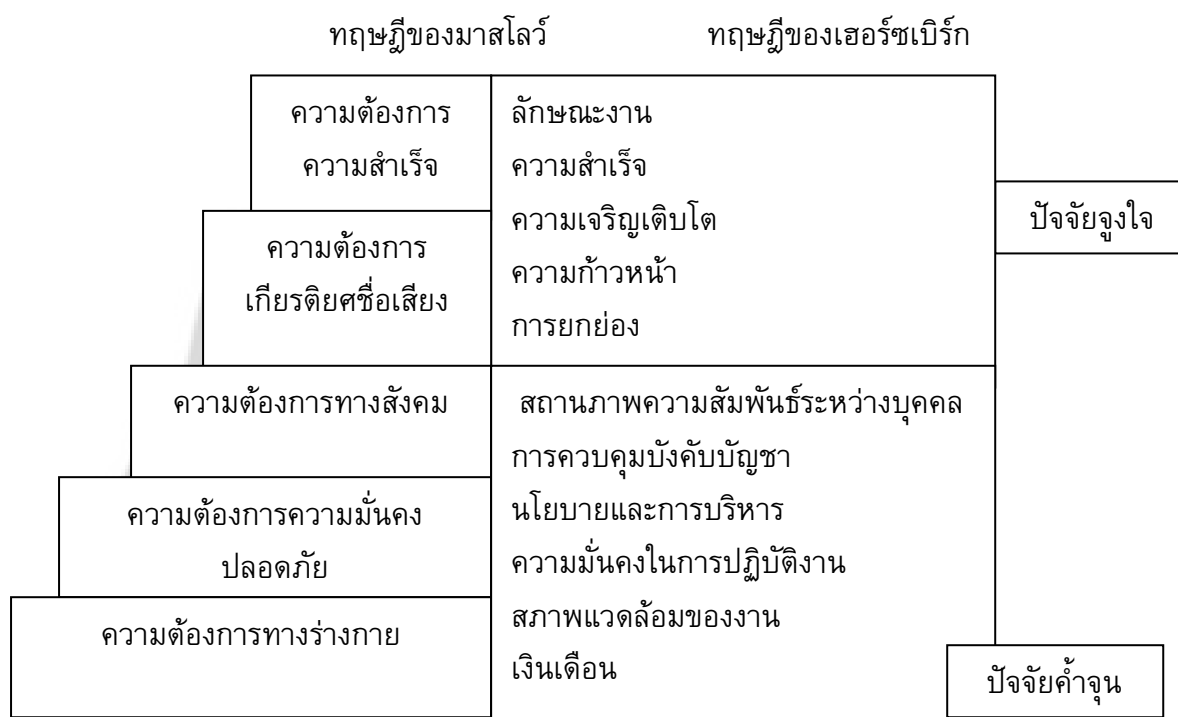


ภาพประกอบ 2 แสดงแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg.)

ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี. (2530) การบริหารงานบุคคล.หน้า 60

การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาสโลว์เสนอว่า ความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น トラบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนองเช่นเดียวกับที่เฮอริชเบิร์กสรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย トラบเท่าที่องค์ประกอบจูงใจยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างพอควร(วุฒิชัย จำนง. 2525 : 10 ;อ้างอิงจากเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522 :100) ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮอริชเบิร์ก

ที่มา : Davis (สมัยศ นาวิการ. (2521) การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.หน้า70(อ้างอิงจาก Davis.(1985) Human Behavior at work P.77)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ – คำจุน ของเฮอริชเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยคำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ.2529 :56 ;อ้างอิงจาก Myer ,1970 : 1 – 16 ; Davis. 1985 :76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัดและเหมาะสมกับองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การบริการทางสังคมเพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่

ในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วุฒิชัย จำนง. 2525 : 41 ; อ้างอิงจาก อรุณ รักธรรม. 2527 : 277 ; 277 นิภา แก้วศรีงาม. 2530 : 111)

2.2.3. เอกสารเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่งแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบาบริ่มากขึ้น เนื่องจากมีความคาดหวังว่า จะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.2529 : 58) สอดคล้องกับ ชรวรรณ พลหาญ(2543 : 8 – 9) ซึ่งได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่ชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยของณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ ซึ่งได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชนของไทย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์ คือความรับผิดชอบ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์.2534 : 35 -36 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์.1985) ส่วนอุบล ภัศระ (2535 : 77 – 80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงครุฑมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ นอกจากนี้ สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึงการปฏิบัติงานที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารให้มีความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทันเวลาและปรับปรุงงานด้วย

2.2.4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายของ “บุคลิกภาพ” ไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

แซมมวล (Samuel. 1981 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาเฉพาะตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรมและความคิด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 40 ; อ้างอิงจาก Ruch. 1953) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือตัวเราทั้งตัว หรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้นเป็นกระจกเงาสะท้อนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ

ฮิลการ์ลและแอทคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 40 ; อ้างอิงจาก Hillgard and Atkinson. 1967) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา

อนาสตาซี (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 11-15 ; อ้างอิงจาก Anastasi. 1968) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกัน

สุรงค์ โคว์ตระกูล (2541 : 31) กล่าวว่าความหมายหรือคำจำกัดความของบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยา คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

อารี พันธุ์ณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่าง ของบุคคลได้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

2.2.4.1. ประเภทของบุคลิกภาพ

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ

เวอร์จิเนีย (นุชนาง ชูกร. 2542: 20 -21 ; อ้างอิงจาก Virginia.1982) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอ นั้นเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเปิดเผย หรือสุดขีดของการแสดงออก ลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ มีดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีอำนาจ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง มีความมั่นคง ร่ำรวย มีชื่อเสียง และจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่า ตน เก่ง เป็นผู้มีความสามารถและประสบความสำเร็จในชีวิต
2. ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง หมายถึง การตั้งเป้าหมายของการทำงานที่ว่า เมื่อลงมือทำอะไรต้องทำให้ได้ ทำให้ดีที่สุด ให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมากที่สุด
3. มีแรงขับในการทำงานสูง หมายถึง การที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน ชอบทำงานหนัก มักทำงานตลอดเวลา ทำงานให้ได้มาก ๆ ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
4. ชอบการแข่งขัน หมายถึง ลักษณะที่ชอบช่วงชิง ต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่น เพื่อที่ตนจะได้สิ่งที่ต้องการและให้ได้สิ่งที่ดีกว่าผู้อื่น
5. มีความก้าวร้าว เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ทำลายทรัพย์สิน ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย หรือบาดเจ็บทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ อาจจะโดยวาจาถูกผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นขายหน้า

6. มีความเร่งรีบ เกิดจากความรู้สึกกดดันจากเวลาอยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็ว ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะกระทำสิ่ง ต่าง ๆ มักจะมองนาฬิกาเพื่อดูเวลาเสมอ จะทำงานตามแผนงานให้เสร็จตามเวลาที่ตั้งไว้ มีความเร่งรีบตลอดเวลาเพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะได้รับค่ายกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานเสร็จตามที่กำหนดไว้และทำให้รู้สึกภูมิใจในความสามารถของตน

7. มีความอดทนต่ำ หมายถึง ลักษณะที่ไม่อดทนต่อการรอคอย ใจร้อน ขี้เบื่อ ขี้รำคาญ ซึ่งความอดทนต่ำนี้มีความสัมพันธ์กับการที่มีความรีบเร่งและถูกกดดันจากเวลา

8. มีลักษณะในการสร้างศัตรูกับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย แสดงออกถึงความเป็นศัตรูต่อต้านและไม่เป็นมิตร มีความอาฆาต ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

9. มีลักษณะการพูดและการเคลื่อนไหวรวดเร็ว หมายถึง พฤติกรรมการเคลื่อนไหวรวดเร็ว และมักเคลื่อนไหวกลั้มเนื้อบริเวณใบหน้าและตามร่างกาย เช่น ขมวดคิ้ว พูดเร็ว พูดคล่อง พูดเสียงดัง และมักพูดก่อนที่คู่สนทนาจะพูดจบ กำมือและกัดฟันเสมอ มักแสดงกิริยาลืมตัว เช่น เลิกคิ้ว ยกไหล่ ห่อปาก เป็นต้น

2. ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

เวอร์จีเนีย (นุชนาง ชุกร. 2542: 22 ; อ้างอิงจาก Virginia.1982) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบบี เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะตรงข้ามกับพฤติกรรมแบบเอ หรือพฤติกรรมแบบบี เป็นพฤติกรรมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเอโดยสิ้นเชิง

เจอร์รี่ (นุชนาง ชุกร. 2542: 22 ; อ้างอิงจาก Jerry. 1982) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะเป็นคนที่ชอบพักผ่อน ใช้ชีวิตอย่างสบายไม่รีบเร่ง เขาอาจจะทำงานหนักในบางโอกาสแต่จะมีแรงขับในการทำงานน้อย

2.2.4.2. การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง ซึ่งอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 21)และ ชมพูนุช พงศ์ศิริ (2535: 8-9) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดที่คล้ายกับแบบวัดแรก บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ โดยบุคคลกลุ่มนี้รายงานว่า มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือทำงานที่ประสบความสำเร็จนอกเหนือจากนี้ยังรายงานว่า ตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น ระบุว่าได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนบุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน

สตรีรูปและคนอื่น ๆ (Strube and others. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจเนกินส์ว่าเป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่ามีการแสดงออกอย่างไรและได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ผลและมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเอ คือบุคลิกภาพที่มีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบการแข่งขัน ทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้ออกงานที่ล่าช้า ไม่ชอบการรอคอย มีความมานะพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบุคลิกภาพแบบบี คือบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบไม่ร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะอื่น ๆ คือ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานและไม่ค่อยชอบทำงานในเวลารีบด่วน

2.2.5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการระดมความคิดขอต่อครอบครัว

เนื่องจากความหมายของคำว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้หมายรวมถึงหน้าที่ที่บุคคลต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพ การอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน การดูแลผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และภาระที่ต้องผ่อนอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในบ้าน ผ่อนบ้าน รถยนต์ ซึ่งการที่ต้องรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งสิ้น เพราะหากบุคคลนั้นมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ย่อมทำให้เกิดความเครียดต่อผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นและความเครียดนั้นหากเกิดติดต่อกันเป็นระยะเวลาานาน ก็ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดเกิดความรู้สึกอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ขาดประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวัน ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาและอาจส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบในการทำงานได้ ได้มีผู้ศึกษาความรับผิดชอบต่อครอบครัวไว้ ดังนี้

ดักซ์เบอร์รี่ ; และ ฮิกกินส์ คลีฟ (Duxbeery ; Higgins. 1992 : 60 – 74) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์ฟเฟิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

บาริช (Barich. 1995 : 35 – 36) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

มณีไฉย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : 89) ศึกษาการลาออกของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการพลเรือนของทุกกระทรวงทบวงกรมที่ลาออกระหว่างปี 2524 ที่ลาออกไปแล้วจำนวน 282 คน เป็นชาย 166 คน และเป็นหญิง 116 คน พบว่า ผู้ที่ลาออก

ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีภาระความรับผิดชอบต้องเลี้ยงดูผู้อื่นตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป และเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการลาออก คือเรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

พรทิพย์ เกียรติานนท์ (2527 : 102) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 คน พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด และพยาบาลที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง ซึ่งถ้าบุคคลต้องประสบกับความเครียดเป็นเวลานานจะเป็นสาเหตุของการหย่อนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้ในที่สุด

หัตยา มัทยาท (2541 : 98) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวและรู้สึกเดือนร้อนปานกลาง มีความเบื่อหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มที่มีภาระครอบครัวแต่ไม่รู้สึกเดือนร้อน

วันทนา เจริญรัตนโชติ (2545 : 77) ได้ศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษากลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษากลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล (สรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์ 2547 : 69 ; อ้างอิงจาก จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล. 2526) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรส กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดตรงกันของคู่สมรสในบทบาทด้านการจัดการเงินของครอบครัว การตัดสินใจปัญหาของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูบุตร การแบ่งเบาภาระงานบ้านและการหาเลี้ยงครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมาก

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดความขัดแย้งในงาน มีผลกระทบต่อการทำงาน

2.2.6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

เคย์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ; และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2520 : 19 ; อ้างอิงจาก Kay.1975) ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว โดยเห็นว่า ฐานะทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวเพิ่มหรือลดความเร็วของพัฒนาการทางบุคลิกภาพทางจริยธรรมของบุคคลได้และนักสังคมวิทยา พบว่า บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำและปานกลางมีค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์แตกต่างกัน เช่น การเก็บของตกได้แล้วคืนให้เจ้าของนั้น เป็นความดีควรสรรเสริญในสังคมของบุคคลฐานะปานกลางและสูง แต่เป็นสิ่งโง่เขลาและไม่ควรทำอย่างยิ่งในสังคมของคนระดับต่ำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 281 -283) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการอุดหนุนจัดหาหนังสือประกอบ วัสดุอุปกรณ์ หรือส่งเรียนพิเศษเพิ่มเติม มีอยู่พอสมควร เนื่องจากแหล่งเรียนรู้สาธารณะในบ้านเมืองเรา เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ อื่น ๆ ยังมีน้อยและคุณภาพต่ำ (ในกรุงเทพมหานครเป็นเช่นนั้น ต่างจังหวัดยังมีสภาพที่แย่กว่าหลายเท่า) พ่อแม่ที่จัดการศึกษาให้ลูกเองจะต้องใช้จ่ายเรื่องเหล่านี้ และในการเดินทางไปเรียนรู้ทำกิจกรรมนอกบ้าน อยู่ไม่น้อยทีเดียว แต่หลายครอบครัวบอกว่า หากเทียบค่าใช้จ่ายในการส่งลูกเข้าโรงเรียน โดยเฉพาะยิ่งคิดว่าจะต้องพยายามหาโรงเรียนที่มีคุณภาพดีกับลูก ค่าใช้จ่ายตรงนั้นสูงกว่าหลายเท่า

จอห์นและโฮเวิร์ด (เอริสา มโนธรรม 2550 : 37 ; อ้างอิงจาก John ;&Howard.1975) มีความเห็นว่า ตั้งแต่เกิดมา มนุษย์ต้องการสภาพฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว การยอมรับในสังคม ซึ่งระดับขั้นในสังคมถือเกณฑ์จากขนาดของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวกับรายได้และความคาดหวังของอาชีพ อันอาจรวมถึงการศึกษาที่ส่งผลถึงระดับรายได้ด้วย

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว คือสถานะทางการเงินของครอบครัวนั้น ๆ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกันได้บ่งบอกถึงลักษณะนิสัยบางอย่างของแต่ละบุคคลได้

2.2.7. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 :17) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องานและยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน การปรับอุณหภูมิภายในสถานที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง การมองเห็นต้องพอเหมาะ กับสภาพการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จะต้องได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อสะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติ

สุปรียา หิรัญโต (2524 :183 - 185) ได้แบ่งบริเวณภายในโรงเรียนออกเป็น 4 บริเวณดังนี้

1. บริเวณโรงเรียน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1. ห้องเรียนทั่วไป หมายถึงห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้สอนตามปกติ

1.2. ห้องเรียนวิชาเฉพาะ หมายถึง บริเวณเพื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือห้องเรียนประจำวิชาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งต้องการอุปกรณ์ เครื่องใช้พิเศษแตกต่าง ๆ จากห้องเรียนอื่น ๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. บริเวณบริการและสนับสนุนการเรียน หมายถึง พื้นที่ที่จัดขึ้นเพื่อกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรมภายในห้องเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกโดยการให้บริการแก่ครูและนักเรียน ช่วยให้การดำเนินการของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น ได้แก่ บริเวณบริหารและธุรการ

ห้องพักรู ห้องแนะแนว ห้องสมุด ห้องน้ำ บริเวณอเนกประสงค์ ซึ่งใช้จัดกิจกรรมได้หลาย ๆ อย่าง เช่นประชุม ฝึกซ้อมพลศึกษา

3. บริเวณพักผ่อนหย่อนใจ หมายถึง บริเวณที่พักผ่อนอิริยาบถ พบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนฝูง เล่นกีฬา ฟังดนตรี เช่นสโมสรนักเรียน สนามกีฬา สวนหย่อม เป็นต้น

4. บริเวณที่พักอาศัย หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่พักอาศัยของนักเรียน ครู นักการภารโรง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 82 - 83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในสังกัด ดังต่อไปนี้

1. จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ

2. จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่น่าอาศัย

3. ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

4. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปและอุปกรณ์มากมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ปริญญา อังศุสิงห์ (2521 :11) ได้แบ่งส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วน ดังนี้

1. ห้องเรียนทั่วไป หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ

2. ห้องเรียนเฉพาะวิชา หมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือใช้เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าห้องเรียนธรรมดา เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น

3. โรงอาหาร หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษาซึ่งรวมไปถึงบริเวณจ่ายอาหาร รับส่งของและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของทำความสะอาด เป็นต้น

4. ห้องประชุม หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่ประชุม การบรรยายและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บริเวณนี้จะต้องจุคนได้มาก คือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสง และเสียงจึงต้องใช้หลักสถาปัตยกรรมวิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่น ๆ

5. อาคารอำนวยการ อาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของจักรกลต่าง ๆ ที่สำคัญ บริเวณนี้มักประกอบไปด้วยห้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียน และพัสดุ เป็นต้น

6. ห้องสมุดหรือศูนย์การศึกษา หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ

7. บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ หมายถึง อาคารที่ส่งเสริมพลาณามัยและสุขภาพจิต บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณภายนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำ แต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อนและสนามกีฬา

8. บริเวณเพื่อกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่นกิจกรรมลูกเสือและสนามกีฬา เป็นต้น

9. บริเวณเพื่อสาธารณูปโภค ได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการกินที่อยู่ดี มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

10. เส้นทางจราจรและที่จอดรถยนต์ หมายถึง การจัดและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดีเพื่อขจัดอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นได้ จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้ สำหรับบริการต่าง ๆ ทางเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคารควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดรถยนต์ชนิดต่าง ๆ อีกด้วย

11. บริเวณที่พักอาศัย บริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัยซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยต่างไปจากอาคารอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคนงานภารโรง ในโรงเรียนประจำขนาดใหญ่

วิจิตร วรุตบางกูร (2535 :145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

ประทวน สมบูรณ์ (2524 : 53 -54) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีประโยชน์ต่อองค์การคือช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานหมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาดและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงานและโรงอาหารสอดคล้องกับการทำกิจกรรม มีการปรับแสงสว่างภายในอาคารให้เหมาะสมกับสภาพของกิจกรรมสถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบไม่ใกล้และไม่ไกลจนเกินไป สะดวกในติดต่อการวางผังบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ เหมาะสม

2.2.8. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงาน หรือในที่นี้อาจหมายถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนนั้น หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและหารยอมรับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ฮัทซ์ (Hatz.1976 : 4-7) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญและให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารและสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจ

ฟิตเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler ; & Garcia 1987 ; 53) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

สุพัฒนา เตชาดิวงค์ ณ อยุธยา (2541 : 31) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถ การจัดการเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วต้องติดตามดูแลคอยให้ความช่วยเหลือยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยสามารถบริหารงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัย การทัศนศึกษา การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกพึงพอใจ สุขพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 24) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรว่า มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. วุฒิภาวะสูง รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบส่วนผิดนี้ยกให้ลูกน้อง

2. มีสติปัญญาสูง มีความริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการทำงาน

3. มีความเชื่อมั่นในตนเองมีแผนการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล

4. มีบุคลิกภาพดี

5. มีสุขภาพดี

6. มีใจกว้างรู้จักรับฟังและใช้เหตุผล

7. มีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น

8. สนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า ไม่กีดกันขัดขวางหรือกลัวว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่า

9. เป็นผู้สามารถประนีประนอมขจัดความบาดหมางได้ดี

10. ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีส่วนภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงานคือทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

11. มีความยุติธรรมหรือปกครองโดยเที่ยงธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชังไม่ฟังความข้างเดียวหรือให้อภิสิทธิ์แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบางคนเป็นพิเศษโดยความผูกพันส่วนตัว

12. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

13. เป็นผู้ที่มีความจริงใจ

14. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

15. มีความเข้าใจและเห็นใจคนอื่นเอาใจเขามาใส่ใจเราและเป็นที่ปรึกษาเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาหรือมีความทุกข์

16. ยกย่องและเห็นความสำคัญแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

17. คำหนึ่งถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

18. เข้าใจความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความสามารถและบุคลิกภาพ รู้จักมอบงานให้เหมาะสม

19. เคารพสิทธิของผู้อื่น

แนวทางในการปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีนั้นไม่เพียงแต่หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ ฝ่ายลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับควรปฏิบัติตนเพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาด้วย ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง ด้วยความจริงใจและสรรเสริญชมเชยในโอกาสอันควร

2. สนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน
3. ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีที่สุดและทันเวลาที่กำหนดให้
4. มีความคิดริเริ่มมีการตัดสินใจในการทำงานที่ถูกต้อง มีเหตุมีผลจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้บังคับบัญชาและแสดงความดีด้วยผลงานไม่ใช้การประจบสอพลอ
5. ควรเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา โดยมองเฉพาะในส่วนดีที่สร้างความสำเร็จให้แก่หน่วยงานแล้วพยายามปรับตัวเข้าหาหรือยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป
6. รู้จักกาลเทศะในการเข้าพบเพื่อการปรึกษาหารือหรือเพื่อการร้องทุกข์และกระทำอย่างนุ่มนวลมีเหตุมีผล
7. มีอารมณ์รื่นเริงแจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน ไม่สร้างความยุ่งยากลำบากใจให้แก่ผู้ร่วมงานจนทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องเดือดร้อนรำคาญใจ
8. รู้จักประเมินตนเองทั้งด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ
9. ไม่นินทาว่าร้ายผู้บังคับบัญชา

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารนั้น เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงาน เพราะหากบุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารแล้วยอมให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรขาดความศรัทธาต่อผู้บริหาร ก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความตึงเครียด ส่งผลให้งานต่าง ๆ ประสบความล้มเหลว

2.2.9. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานองค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจใจการปฏิบัติงาน หากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน

นิเวศ จันทพันธ์ (2525 : 55) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานไม่เคร่งเครียด ก็ทำงานได้ดี ฉะนั้นในการทำงานร่วมกันของคณะครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีบุคลากรมาก ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกันถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

เสถียร เหลืองอร่าม (2532: 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศทำงานฉันทันทีพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกันปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใฝ่ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอจะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนจะอบอุ่นน่าพอใจ เมื่อบุคลากรแต่ละคนพยายามปรับตัวเข้าหากัน เรียนรู้ธรรมชาติของกันและกัน และพยายามทำความเข้าใจกับข้อจำกัดของบุคลากรด้วย ในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานนั้น ๆ ซึ่ง โรธลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger.1968 : 122) ได้ประมวลหลักการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนก่อนโดยไม่มีท่าทางหยิ่งผยอง
 2. เมื่อมีปัญหาหรือ ขอความเห็นและแนะนำซึ่งกันและกัน
 3. ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ ควรเป็นฝ่ายเข้าไปสัมพันธ์กับผู้ที่ทำงานอยู่เก่าก่อน
 4. คอยใฝ่ถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์การหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
 5. ยกย่อง ชมเชยเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การยกย่องบุคคลอื่นก็ถือเป็นการให้ทางใจ ผิดกับพูดเฉพาะความดีของเพื่อน หลีกเลี่ยงที่จะพูดให้ร้ายผู้อื่น
 6. รู้จักรักษาความลับของเพื่อนฝูง ทำตนเป็นคนเชื่อถือได้
 7. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน โดยให้เพื่อนมีโอกาสแสดงความรู้สึกนึกคิดบ้าง
 8. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือผู้อื่น วางตนอย่างสุภาพ
 9. แสดงน้ำใจไมตรีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม
 10. มีการพบปะสังสรรค์ สร้างความสนิทสนมระหว่างกันอย่างเสมอดันเสมอ
- ปลาย

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การทำงานในโรงเรียนอบอุ่น น่าพอใจ โดยผู้ร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทันทีพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

2.2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม

2.2.1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.1.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟอร์มและเกสชเวนเดอร์(ชิตหทัย ผลานันท์. 2541:25 ;อ้างอิงจาก Form;&Geschwender.1962) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนอุตสาหกรรม โดยคำนึง

อายุของคนงานเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่า คนงานที่มีอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่มีอายุน้อย

ซาเล่และโอทิส (ชิตหทัย ผลานันท์. 2541:25 ;อ้างอิงจาก Saleh;&otis.1964)

ศึกษาเรื่องอายุและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ)

ควิดูกัว (เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. 2542 : 38 อ้างอิงจาก Qpitigua.1975) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ

ชู(นพเก้า ณ พัทลุง. 2548:10; อ้างอิงจาก Hsu.2004) ได้ศึกษาผลจากอายุและแรงจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน 3 ด้าน คือ รูปแบบการเรียน (Learning Styles) ภาษาอังกฤษที่ผู้เรียนได้รับนอกห้องเรียนและวิธีการสอนของผู้สอน ต่อผลการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในไต้หวัน พบว่า ผู้เรียนที่เริ่มเรียนภาษาอังกฤษที่มีอายุน้อยกว่าจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ(Performance) ดีกว่า

2.2.1.2. งานวิจัยในประเทศ

จรรยา ไพลคำ (2544: 56) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

นวพร มุสิกทอง (2549: 122) ได้ศึกษาทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมของผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนดนตรีที่โรงเรียนมีฟ้า สังกัดบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาเรียนดนตรีที่โรงเรียนมีฟ้า จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนดนตรีที่โรงเรียนดนตรีมีฟ้า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ สรุปได้ว่า อายุเพิ่มขึ้น พฤติกรรมหรือลักษณะบางประการเปลี่ยนไป รวมถึงอายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ ความสนใจ แรงจูงใจและการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าอายุน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม

2.2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวานนี (ชินินทร์ เกตุขำ. 2532 : 50 ; อ้างอิง จาก Sergiovanni.1967:249 – 260) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอมโร มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูงได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติต่ำ คือสภาพแวดล้อมจากการทำงานและสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถยอมรับได้ คือความยุติธรรมจากการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 – A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงาน

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 – 58 อ้างอิงจาก Mataheru.1985) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของกูดสัน ซึ่งพบว่า เพศ อายุและระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ

พาร์เกอร์ (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก Parker.1992) ได้ศึกษาความคาดหวังที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนตัวอย่างและโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในรัฐมิสซิสซิปปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและครูใหญ่ ในการพิจารณาความสำคัญของความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทน การรับรู้เกี่ยวกับรายได้เชื่อว่าเป็นแรงจูงใจของครู ซึ่งความคาดหวังจะทำให้ความพยายามเพิ่มขึ้นอันนำไปสู่รายได้ที่เป็นผลตอบแทนเพิ่มขึ้นโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นครูจำนวน 216 – และครูใหญ่จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดความคาดหวังของวูม ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มเห็นความสำคัญของผลตอบแทน ครูใหญ่มีความคิดเห็นว่าครูได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผลตอบแทนเป็นหลัก

แอน (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 27 ; อ้างอิงจาก Anne.1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจกับแรงจูงใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) และทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานทางบวก

2.2.2.2. งานวิจัยในประเทศ

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

นฤมล วินิจวงษ์ (2547 : 49) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจ สรุปได้ว่าการจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การเสริมแรงจูงใจที่ดี จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนเต็มความสามารถและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

2.2.3.1.งานวิจัยในต่างประเทศ

พอร์เตอร์ (Porter.1973 : 7) ศึกษาพบว่า ถ้าบุคคลถูกกดดันบทบาทความรับผิดชอบลง หรือได้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย

แวนฟลีท และปีเตอร์สัน (Vanfleet and Peterson. 1994 : 94) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำเร็จในงานสูง มักจะมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อมีความสำเร็จสูง ความรับผิดชอบย่อมสูงไปด้วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เมลามาตและคณะ (Malamed,et al.1995 : 29 – 42) ศึกษาผลของความจำเจในงานที่มีต่อความพอใจในงานและการขาดงานของคนงานในโรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากและมีปริมาณงานที่น้อยเกินไปส่งผลต่อความพอใจในงานและการขาดงาน

2.2.3.2. งานวิจัยในประเทศ

รัชณี สังข์สุวรรณ (2547 : 132) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยอายุ สถานภาพการสมรส ทักษะคติต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ 0.5

พรศิริ เทียนอุดม (2546: 109) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต้นแบบ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีความสำคัญในระดับมาก มีปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวคิดในการทำงาน พบว่า อุดมคติในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง รับผิดชอบและทำงานให้ดีที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพด้านความภาคภูมิใจพบว่า มีความภาคภูมิใจที่สอนนักเรียนให้มีความรู้และรับสิ่งดี ๆ ต่าง ๆ สำหรับบรรยากาศในการทำงาน ครู

ต้นแบบได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศดี มีความคล่องตัวในการทำงาน ได้รับความร่วมมือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคคลกรที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีผลงานที่ประสิทธิภาพ

2.2.4. งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.2.4.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

บลูเมนทอลล์ (ชมพูนุช พงษ์ศิริ.2535 : 28 ; อ้างอิงจากBluementhai. 1978) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ของเด็กนักเรียนชายและหญิง ผลการศึกษาพบว่า เด็กนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะเป็นบุคคลที่มีความเครียดสูงมากกว่าเด็กนักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

ชวาทซ์และคนอื่น ๆ (Schwartz ;& others. 1986: 459 – 462) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ที่ประสบความสำเร็จและความล้มเหลวในประสบการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวังสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

เคลลีและฮูลตัน (Kelly ; & Houston. 1985 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และ แบบ บี จำแนกตามความแตกต่างทางด้านลักษณะชีวสังคมภูมิหลังและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความเครียดในการทำงานและต้องการประสบการณ์ทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

สตูรป และโบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Strube; & Boland. 1986) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้น มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน ส่วนการวินิจฉัยความยากของงานและความพยายามมีความสัมพันธ์กันทางบวก

2.2.4.2. งานวิจัยในประเทศ

ชุตินัน ศรีแก้ว (2546: 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสารวิทยา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนตรชนก พุ่มพวง (2546: 77) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนราชวินิจบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะมุ่งอนาคต นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก

ธนพงษ์ มุ่งไผ่ดี (2548 : 78) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการเล่นเกมนคอมพิวเตอร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดบางบ่อ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติต่อการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ เนื่องมาจากเกมนคอมพิวเตอร์กำลังเป็นสิ่งที่นิยมและแพร่หลายในกลุ่มของนักเรียน ซึ่งไม่ว่านักเรียนจะมีบุคลิกภาพแบบใดก็ตาม ก็จะได้รับรู้และพบเห็นการเล่นเกมนคอมพิวเตอร์อยู่เสมอทั้งจากเพื่อนและสภาพแวดล้อม ดังนั้นบุคลิกภาพจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติต่อการเล่นเกมคอมพิวเตอร์

กมลรัตน์ พิชัยวงศ์ (2549 : 106) ได้ศึกษาปัญหาทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษและวิธีแก้ไขของนักเรียนช่วงชั้น 2 โรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแสดงตัว มีปัญหาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีวิธีแก้ไขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพัชรา เรืองทอง (2550 : 69) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้น 2 โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้น 2 โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงาน ขวนขวายเพื่อให้ตนประสบความสำเร็จ รักความก้าวหน้า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

2.2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.2.5.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

ดักซ์เบอรี ; และ ฮิกกินส์ คิลฟ์ (Duxbeery ; Higgings. 1992 : 60 – 74) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์ฟเฟิลแมน กลุ่ม

ตัวอย่างมีจำนวน 748 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

บาริช (Barich. 1995 : 35 – 36) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

2.2.5.2. งานวิจัยในประเทศ

มณีไฉย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : 89) ศึกษาการลาออกของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการพลเรือนของทุกกระทรวงทบวงกรมที่ลาออกระหว่างปี 2524 ที่ลาออกไปแล้วจำนวน 282 คน เป็นชาย 166 คน และเป็นหญิง 116 คน พบว่า ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีภาระความรับผิดชอบต่องานเลี้ยงดูผู้อื่นตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป และเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการลาออก คือเรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2527 : 102) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 คน พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด และพยาบาลที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง ซึ่งถ้าบุคคลต้องประสบกับความเครียดเป็นเวลานานจะเป็นสาเหตุของการหย่อนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้ในที่สุด

หทัยา มัทยาท (2541 : 98) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวและรู้สึกเดือนร้อนปานกลาง มีความเบื่อหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มที่มีภาระครอบครัวแต่ไม่รู้สึกเดือนร้อน

วันทนา เจริญรัตนโชติ (2545 : 77) ได้ศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ 2547 : 69 ; อ้างอิงจาก จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล. 2526) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรส กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดตรงกันของคู่สมรสในบทบาทด้านการจัดการเงินของครอบครัว การตัดสินใจปัญหาของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูบุตร การแบ่งเบาภาระงานบ้านและการหาเลี้ยงครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมาก

จากวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวต่างกันจะทำให้บุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

2.2.6.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

ริงเนสส์ (พัชรินทร์ สมหมาย. 2549 : 72 ; อ้างอิงจาก Ringness.1968) ได้ใช้แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ พบว่า พวกชนชั้นกลางจะเป็นคนที่มีความมั่นคงทางด้านอารมณ์ เป็นตัวของตัวเอง ขณะที่พวกที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีแนวโน้มขาดความอบอุ่น หงุดหงิดง่าย และมีอาการทางประสาท เช่น กัดเล็บ พวกนี้มีความยากลำบากในการควบคุมอารมณ์ มีความวิตกกังวล ปรับตัวเข้าสังคมไม่ค่อยได้มากกว่าชนชั้นกลางและชนชั้นสูง นอกจากนี้

เรดิคและคนอื่น ๆ (Redich and others.1978 : 229 – 230) ได้ศึกษาคนไข้ที่มาอยู่โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า มีคนไข้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ร้อยละ 78 ซึ่งสอดคล้องกับ สปริงเกอร์ (Springer.1958. 321 – 328) ได้ศึกษาพบว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ของเด็ก มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับฐานะความเป็นอยู่ของบิดามารดา กล่าว คือ เด็กที่มาจากบ้านที่ยากจน มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำจะเป็นเด็กที่ปรับตัวไม่ดี และมีอารมณ์ไม่มั่นคง มีปริมาณมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับปานกลาง

แคพแลน (นิธิพัฒน์ เมฆขจร. 2540 : 3 ; อ้างอิงจาก Kaplan.1975) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวพบว่า รายได้ของครอบครัวเป็นตัวกำหนดการใช้เวลาของสมาชิกในครอบครัวนั้น

2.2.6.2. งานวิจัยในประเทศ

จินดนา บิลมาต และคนอื่น ๆ (2529 : 193) ได้ศึกษาคูณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ถ้าข้าราชการพลเรือนตอบว่าเงินเดือนมีความสำคัญมากเท่าใด จะมีผลทำให้จิตลักษณะ 4 ประเภทในการทำงาน ได้แก่ทัศนคติในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต และลักษณะมุ่งอนาคตดีขึ้นตามไปด้วย (ยกเว้นเหตุผลเชิงจริยธรรม)

สไตส์ นียมจันทร์ (2541 :20) พบว่า เด็กที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่เป็นเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการดำรงชีวิต ขาดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทำให้เด็กเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจ สรุปได้ว่าฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรประสบปัญหาที่แตกต่างกัน

2.2.7. งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะภาพภาพในที่ทำงาน

2.2.7.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

พินคาน(Pinkhan.1994 : 506 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องสถานที่ทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาถึงการทำงานของครูพลศึกษาจำนวน 10 โรงเรียน ในลักษณะที่ต่างกัน 3 สถานะ คือ

1. ที่ตั้งทางด้านกายภาพของโรงเรียน
2. การจัดการบริหารองค์กรของโรงเรียน
3. การอบรมครูในการทำงาน(พฤติกรรมของครูในการทำงาน)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้สอนมีความรู้สึกในเชิงลบต่อผลกระทบอันเนื่องมาจากความโดดเดี่ยวการ

แยกตัวออกต่างหาก

2. ครูบกพร่องในการควบคุมปัญหาในการทำงานแต่ละวัน
3. ครูต้องการผลตอบแทนในการทำกิจกรรมมากกว่าที่จะให้ความรู้หรือสอนพล

ศึกษา

4. ครูเกิดความรู้สึกไม่มีผู้นำในแผนก/หมวดวิชา
5. ครูมีผลกระทบมากกว่านักเรียนในปัญหาเรื่องสถานที่ทำงาน
6. ครูมีขีดจำกัดทางด้านเวลาและความคิด ที่จะทำให้เกิดความรู้หลุดลอยไป

กลับไปทำหน้าที่อื่นแทน

2.2.7.2. งานวิจัยในประเทศ

นนทินิตย์ ยิ้มวาสนา (2527 : ก-ข) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและการปฏิบัติในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลของลูกจ้างหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างหญิงที่มีความรู้เฉลี่ยปานกลาง มีความคิดเห็นในการป้องกันอันตรายค่อนข้างถูกต้อง ลูกจ้างหญิงที่มีอายุ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงงานที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องป้องกันเสียงดังแตกต่างกัน

ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักสำนักงานการประถมศึกษาแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจทางด้านสภาพแวดล้อมในปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

กิตติ คุ่มชาติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ธันตภา กรพิทักษ์ (2544 : 76) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมบ่มโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มี

ความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปื้มโลหะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อุปกรณ์ป้องกันประจำเครื่องและเสียง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นการจัดสิ่งทีเอื้ออำนวยความสะดวกสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและยอมส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2.2.8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพบุคลากรกับผู้บริหาร

2.2.8.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟิดเลอร์ เชมเมอร์และมาฮาร์ (ซิดหทัย ผลานันต์. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก ; Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 36) พบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันยอมทำให้การบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานช่วยให้ผู้ร่วมงานพอใจในสภาพการทำงาน ถ้าผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในการบริหารการปฏิบัติงานก็ดำเนินไปด้วยดี

ฮิลล์ (Hill.1984 : 695 –A) บราวน์ (Brown.1984 : 2384 –A) และ ไฮท์ (Haigh.1989 : 695 –A) พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยของอาจารย์ได้และผลการวิจัยของโรสซาโน (Rossano. 1985 :2530-A) ก็พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่เปลี่ยนงาน คือรายได้ ลักษณะงานและเพื่อนร่วมงาน

ฟีแมน (Foeman.1988 : 2977 – A) พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสันและดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61) ศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร

เบคเคน และโรมิง(พิสิทธ์ ประทุมบาล.2533 : 9 อ้างอิงจาก Bakken and Roming.1992) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของวัยรุ่นตอนกลางจำนวน 207 คน เป็นเพศชาย 70 คน เพศหญิง จำนวน 137 คน โดยใช้แบบวัดไพโรโรในส่วนที่วัดพฤติกรรม พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมทางด้านความต้องการเข้ากลุ่มการควบคุมและความชอบพอแตกต่างจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเข้ากลุ่มการควบคุมและความชอบพอและมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเข้ากลุ่มและความต้องการเข้ากลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง

อาร์โนด์และคณะ (วิล พัวรักษา. 2541 : 47 ; อ้างอิงจาก Amlod,et al.1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคลากรในการทำงานจะมีลักษณะดังนี้ คือ น่าเชื่อถือ น่าเคารพมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

ฮิวสลิดและเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 360 – 391) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานระดับผู้จัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.8.2. งานวิจัยในประเทศ

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2541: 69) ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่งานวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตามทัศนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความก้าวหน้าด้านการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ อย่างยุติธรรม

กรกฎ พลพานิช (2540 : 66 -77) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 243 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นภาพัญญา โหมาศวิน (2533 : 47 – 48) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี โดยทำการศึกษากับข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพบุคลากรกับผู้บริหาร สรุปได้ว่า บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2.2.9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

2.2.9.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาก (จาร์วอร์ธ ศรีสว่าง. 2542 : 32 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐอิลลินอยส์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูยึดอัดในการทำงาน

บราวน์ (Brown. 1978 : 2384 – A) ได้ทำการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ อย่างมีนัยสำคัญ

ฮิลล์ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533 : 81 ; อ้างอิงจาก Hill.1984 : 94 –A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้น ตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้

2.2.9.2. งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 – 55) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และความสัมพันธ์ภาพระหว่างคณาจารย์

พิสิทธิ์ ปทุมบาล (2532 : 21 – 23) ได้ศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกไวที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานระดับบริหารของบริษัททานตะวันจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ได้รับเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกไว มีการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีขึ้น

วิทยา ปิ่นทอง (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้สึกด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจต่อกัน ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมนุษยสัมพันธ์และความสำเร็จของการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

อารมณ จินดาพันธ์ (2536 : 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน หมายความว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี การเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของคุณบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุนการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในใจ หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

หทัยา มัทยาท (2541 : 103 – 104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยจากจิตใจที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 23) กล่าวว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี การเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานของบุคคล

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า บุคคลที่มี สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี ก็จะทำให้เกิดความราบรื่นและความสามัคคีขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ ประสิทธิภาพสำเร็จต่อไป

3.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

3.1. ข้อมูลโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

3.1.1. ประวัติย่อของโรงเรียน

โรงเรียนสัตยาไส ก่อตั้งขึ้นเมื่อจัดตั้ง 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2535 เป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา มูลนิธิสัตยาไส เป็นเจ้าของและผู้รับใบอนุญาตตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 2 ถนนสุ ระนารายณ์ ตำบลลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี บนเนื้อที่ 300 ไร่ ห่างจากตลาด ลำนารายณ์ 6 กิโลเมตร มีการคมนาคมสะดวกโดยใช้เส้นทางหลวงหมายเลข 205 ติดกับพื้นที่วัด เขายายกะตา แม่น้ำป่าสัก องค์การบริหารส่วนตำบลลำนารายณ์ อยู่ห่างจากหมู่บ้านเขายายกะตา 1 กิโลเมตร

ปัจจุบัน โรงเรียนสัตยาไสเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งออกตามระดับช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 คือชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ช่วงชั้นที่ 2 คือชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 ช่วงชั้นที่ 3 คือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ช่วงชั้นที่ 4 คือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 โดยเน้นกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างวินัยในการเรียน ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงสอดคล้องกับธรรมชาติพื้นฐานการดำรงชีวิต มีครูรวมทั้งสิ้น 40 คน และพนักงานฝ่ายต่าง รวม 41 คน

3.1.2 วิสัยทัศน์

โรงเรียนเป็นศูนย์กลางตัวแบบของสังคม ในการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาโดยยึดหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ 5 ประการ คือ ความรักและความเมตตา ความจริงตามสัจธรรม ความประพฤติชอบ ความสงบสันติสุขและเอื้อเฟื้อหรือการไม่เบียดเบียน

3.1.3 การกิจ

มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยปฏิบัติตามหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์

3.1.4 เป้าหมาย

1. พัฒนาผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ปกครองให้เป็นผู้มีอุปนิสัยที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาด้านจิตวิญญาณให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงอยู่ในสังคมโลก ได้อย่างมีความสุข
2. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องต่อการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติจริงเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ การกีฬา และทักษะด้านต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ
4. ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้จากทุกแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของสังคมในการพัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์

3.1.5 กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้ปกครอง โดยยึดหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อให้มีอุปนิสัยที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาจิตวิญญาณให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริง ตามสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ การกีฬา และทักษะด้านต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. ส่งเสริมให้มีการวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากองค์กรทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
7. ส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

3.1.6 หัวใจแห่งความสำเร็จ ใช้หลักของการ

- ตระหนักในหน้าที่ (Duty)
- เสียสละอุทิศตน (Devotion)
- มีวินัยในตนเอง (Discipline)
- รู้ผิดชอบชั่วดี (Discrimination)
- และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Determination)

3.1.7 อาคารสถานที่ พื้นที่ของโรงเรียนจัดเป็นบริเวณโรงเรียนอนุบาล

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สถาบันสัตยาไสและสถาบันน้ำ มีอาคารประกอบการ ดังนี้
 อาคารเรียนเป็นตึกถาวร 3 ชั้น ได้ถุนโล่ง จำนวน 6 หลัง ประกอบด้วย ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องเรียน ห้องทะเบียนและวัดผล ห้องสื่ออุปกรณ์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องพักครู ห้องประชุม ห้องน้ำ

อาคารประกอบการประกอบด้วย โรงอาหารและโรงครัว อาคารเรือนรับรอง อาคารหอพักครูชาย อาคารหอพักนักเรียนชาย อาคารหอพักครู อาคารหอพักนักเรียนหญิง อาคารเรียนอนุบาล อาคารสำนักงานผู้อำนวยการและ สถานพยาบาล อาคารภาษาอังกฤษ อาคารกิจการนักเรียน และอาคารสถาบันน้ำ อาคารนิทรรศการ

พื้นที่ในการส่งเสริมสมรรถภาพด้านกีฬาสำหรับนักเรียนคืออาคารกีฬา สระว่ายน้ำ หอกระโดดสูง และสนามกีฬาฟุตบอล

3.1.8 งบประมาณ จากวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสร้างคนดีมีคุณธรรม โรงเรียนได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณจากรัฐบาลโดยได้รับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ยังได้รับงบประมาณสนับสนุนจากมูลนิธิศตยาไส และงบประมาณจากการบริจาคซึ่งงบประมาณเหล่านี้ได้ใช้จ่ายเพื่อเป็นเงินเดือนครูและพนักงาน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านอื่น ๆ

3.1.9 การดำเนินงานในโรงเรียนมีรายละเอียดแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1 การจัดการองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรที่ก่อตั้งเพื่อความเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้คนเป็นคนดีและเน้นการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าซึ่งสถานศึกษาขึ้นอยู่กับดูแลของมูลนิธิศตยาไส จึงมีการบริหารงานดังนี้

1.1 การจัดการองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในการสร้างคนให้เป็นคนดี ตามนโยบายที่โรงเรียนประกาศไว้ การกำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การทำหน้าที่ของครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจภาระงานและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งแบ่งภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้

ผู้รับใบอนุญาต มีหน้าที่ควบคุมดูแล รับผิดชอบการดำเนินกิจการของโรงเรียนในการดำรงและล้มเลิกกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการและโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการสนับสนุนครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยส่งเข้าอบรมและศึกษาต่อ สนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์ สื่อ แหล่งเรียนรู้ตลอดจนเทคโนโลยีที่จำเป็นให้เหมาะสมและเพียงพอสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนเป็นหน้าที่หลักเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยการเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูและนักเรียนควรได้รับ ในการลดการกระทำอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนและความรำคาญในการดำเนินกิจการของโรงเรียน

ผู้อำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยใช้หลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ศึกษาความรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพื่อแนะนำและให้คำปรึกษาครูในเรื่องวิธีสอน การประเมิน การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องตามหลักสูตร สร้างความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียนและให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน

คุณ มีหน้าที่ในความรับผิดชอบดังนี้ ทำการสอน อบรมนักเรียน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ประกาศและนโยบายของทางราชการและโรงเรียน ในเรื่องดังต่อไปนี้ การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ความรู้ตามกลุ่มสาระวิชา การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมประเพณี ค่านิยมมารยาทอันดีงาม และการส่งเสริมเอกลักษณ์ไทย โดยรับผิดชอบหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งในหน้าที่ ศึกษาหาความรู้ในเรื่องการสอน การประเมิน การใช้สื่อ แหล่งการเรียนรู้และเทคโนโลยี และวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

ฝ่ายวิชาการ แบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบงานดังนี้

1. งานวางแผนวิชาการ ด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน บุคลากร การส่งเสริมวิชาการ งานทะเบียนและวัดผล การพัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์ การสอบคัดเลือกนักเรียนใหม่ การติดตามตรวจสอบเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
2. งานกลุ่มสาระ มีหน้าที่หลักคือการวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำหลักสูตร กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระ การประเมินผลการใช้หลักสูตร การจัดหาสื่อต่างๆ การติดตามประเมินผล
3. งานทะเบียนและวัดผล คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินผลการเรียน จัดเก็บเอกสารวัดและประเมินผล การออกหลักฐานการวัดและประเมินผล การจัดตารางเรียน การรวบรวมข้อมูลด้านงานวิจัย การย้ายเข้า – ออกของนักเรียน การจำหน่ายนักเรียน การจัดทำทะเบียนประวัติและสถิตินักเรียน บัญชีรายชื่อนักเรียน การติดตามประเมินผล พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
4. งานส่งเสริมวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการ การนิเทศครู การจัดอบรมสัมมนาภายในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การจัดสาริตการจัดการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะวิชาการ การบริการสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด แนะแนว การวิจัยในชั้นเรียน การติดตามประเมินผล
5. งานพัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นงานจัดทำหลักสูตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์ ให้แก่บุคลากรและนักเรียน การเผยแพร่คุณค่าความเป็นมนุษย์ให้ผู้ที่สนใจ การติดตามประเมินผล

ฝ่ายธุรการ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. งานวางแผนงานธุรการ ด้านธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุครุภัณฑ์ งานบริการ งานชุมชนสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานสารบรรณ การเกณฑ์นักเรียน การสำรวจนักเรียน
2. งานการเงินและบัญชี เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการรับ – จ่ายเงินในโรงเรียน การบันทึกบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายของโรงเรียน และของนักเรียน การเก็บรักษาสมุดบัญชี - เอกสาร

การเงินการบัญชี การรับเงินอุดหนุน การจัดซื้อ การดำเนินงานเกี่ยวกับเงินสวัสดิการต่างๆ ของครู ภายในโรงเรียน

3. งานพัสดุครุภัณฑ์ รับผิดชอบการจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์ การรับ-จ่าย การเก็บรักษา การจัดทำบัญชีและการลงทะเบียนทรัพย์สิน การตรวจสอบการรับ-จ่าย การสำรวจทรัพย์สิน ประจำปี การซ่อมบำรุงและซ่อมแซม

4. งานบริการ ให้การบริการเอกสาร – สิ่งพิมพ์แก่หน่วยงานฝ่ายต่างๆ ภายใน โรงเรียน การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การเตรียมงานก่อนการเปิดภาคเรียน

5. งานชุมชนสัมพันธ์ คือ งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับชุมชน การประสานงาน กับชุมชนด้านต่างๆ การให้บริการความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ชุมชน การขอรับการให้บริการ ความช่วยเหลือจากชุมชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับชุมชน การให้ความ ร่วมมือทำกิจกรรมกับชุมชนด้านต่างๆ การเผยแพร่ข่าวสารให้แก่ชุมชนได้รับทราบ

6. งานประชาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับการวางแผนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีงามและความเข้าใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานอื่น และชุมชน การอำนวยความสะดวกต้อนรับผู้มาติดต่อ

7. งานสารบรรณ เกี่ยวข้องกับหนังสือราชการ จัดระบบงานสารบรรณตามชนิดของ หนังสือ การให้บริการเกี่ยวกับเอกสารทางธุรการ การติดต่อประสานงานภายในและภายนอก การ บริการแบบพิมพ์ – แบบฟอร์ม การเลขานุการ รายงานการศึกษา รายงานต่างๆ ในโรงเรียน การ บริการ ด้านข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

1. งานวางแผนงานทรัพยากร วางแผนด้านทรัพยากรสิ่งของและทรัพยากรมนุษย์ การ จัดแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน งานบุคลากร งานโครงการพิเศษ งานอาคารสถานที่ งานรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ

2. งานบุคลากร เกี่ยวข้องกับการแสวงหาบุคลากร การบำรุงรักษาและสวัสดิการ บุคลากร การพัฒนาบุคลากร ทะเบียนประวัติและสถิติบุคลากร การรายงานการบรรจุแต่งตั้ง การ ขอเพิ่ม – ปรับวุฒิ การรวบรวมเอกสารหลักฐานการศึกษาต่อ การรวบรวมเอกสารคำร้องขอ ลาออก – ให้ออก การสำรวจเอกสารหลักฐานจัดทำทะเบียนและขอเครื่องราช – อิสริยาภรณ์ การ รวบรวมเอกสารหลักฐานการขอเปลี่ยน – ชื่อสกุล และที่อยู่

3. งานโครงการพิเศษ เป็นงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร การประเมินคุณภาพ ภายนอกและภายใน การจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนาทั้งโรงเรียน การ จัดการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดกิจกรรมสนับสนุนด้านการบริหาร

4. งานอาคารสถานที่ การรักษาความปลอดภัย และยานพาหนะ รับผิดชอบการจัดสร้าง ซ่อมแซมบำรุงรักษาและการรื้อถอนอาคารสถานที่ งานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สนับสนุนในการพัฒนาอาคารสถานที่ การใช้อาคารสถานที่ให้เป็นประโยชน์อย่างเหมาะสมและ คุ่มค่า การจัดบริการสถานที่ – สุขาภิบาลต่างๆ การให้ความรู้ด้านการใช้อาคารสถานที่ การรักษา

ความปลอดภัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
สนับสนุนและจัดยานพาหนะ อำนวยความสะดวกเรื่องการเดินทาง

ฝ่ายกิจการนักเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. วางแผนงานกิจการนักเรียน เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของนักเรียน งานกิจกรรมนอกหลักสูตร งานการปกครองวินัยนักเรียน งานสวัสดิการนักเรียน งานหอพักนักเรียน ชาย – หญิง งานชุมชนสัมพันธ์
2. งานกิจกรรมนอกหลักสูตร ซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมชมรม กิจกรรม วันเสาร์ – อาทิตย์ กิจกรรมโรงการพิเศษเนื่องในโอกาสต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียน กิจกรรมส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งเสพติดและสื่อที่ไม่เหมาะสม
3. งานการปกครองวินัยนักเรียน เป็นการจั้ดระเบียบสังคม ควบคุมความประพฤติของนักเรียน การพิจารณาแก้ไขปัญหา การตักเตือน การสร้างแรงจูงใจให้ทำความดี
4. งานสวัสดิการนักเรียน ให้บริการนักเรียนในเรื่อง สวัสดิการนักเรียน การโภชนาการ การซักกรีด การดูแลสุขภาพ การประกันภัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นอยู่ภายในโรงเรียน การติดต่อระหว่างผู้ปกครอง
5. งานหอพักนักเรียนชาย – หญิง ควบคุมดูแลนักเรียนในหอพักให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย การพิจารณาแก้ไขปัญหาและจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นอยู่ในหอพัก

ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

ประสานงานเกี่ยวกับต่างประเทศ การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือนโรงเรียนชาวต่างประเทศ
ประสานงานกับโรงเรียนสัตยาไสที่ตั้งอยู่ในประเทศอื่น ๆ

1.2 ระบบการประกันคุณภาพ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและดำรงอยู่อย่างยั่งยืนต้องอาศัยระบบประกันคุณภาพเป็นกลไกขับเคลื่อน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 6 โดยมาตราที่ 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เนื่องจากโรงเรียนดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของมูลนิธิ สังกัดการศึกษาเอกชน และอยู่ในการกำกับดูแลจากเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีระบบการประกันคุณภาพโดยใช้มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐาน SAI 2000 การประเมินโดยใช้มาตรฐาน SAI 2000 เป็นการประเมินเพื่อให้เกิดความมั่นใจ 5 ด้าน รวม 16 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานด้านบรรยากาศขององค์กร 2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน 3) มาตรฐานด้านการสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าทางจริยธรรมและวิชาการของนักเรียน 4) มาตรฐานด้านการสอน หลักสูตร และการประเมิน และ 5) มาตรฐานด้านความสำเร็จและวิชาการ

1.3 การพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพครูต้องเป็นผู้ที่แสวงหา

ความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาต่อในสาขาต่างๆ โดยโรงเรียนเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ในต่างประเทศในช่วงปิดภาคเรียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส อำเภอลำลูกกา จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 81 คน เป็น ชาย 32 คน และ หญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน กลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอลำลูกกา จังหวัดลพบุรี แบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวได้แก่ อายุ เงินเดือนและรายได้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร เมื่อท่านอ่าน

ข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หรือเติมคำตอบลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

- 1 .อายุ.....ปี
2. เงินเดือน และรายได้พิเศษบาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 2.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ
- 2.2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของกฤษณ์ เทียนสุวรรณ (2546) นภาพร อยู่ถาวร (2547) ซาลิลา พรหมทอง (2547)
- 2.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1. และ 2.2. ในการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
0	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
00	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับพิจารณาความดีความชอบพิเศษ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ข. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
0	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ					
00	การแก้ปัญหาของข้าพเจ้าในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ					
	ค. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
0	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ข้าพเจ้าทำ					
00	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความสามารถ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวก			ข้อความที่มีความหมายทางลบ		
(คะแนน)			(คะแนน)		
จริงที่สุด	ให้	5	ให้	1	
จริง	ให้	4	ให้	2	
จริงบ้าง	ให้	3	ให้	3	
จริงน้อย	ให้	2	ให้	4	
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	ให้	5	

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึงมีแรงจูงใจในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึงมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.25	หมายถึงมีแรงจูงใจในการทำงานน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ของมณฑนา มานะประเสริฐ (2547) และสุวิษา บัวผุด (2550)

3.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1. และ 3.2. ในการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ					
00	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุวัตถุประสงค์					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

(คะแนน)

จริงที่สุด	ให้	5
จริง	ให้	4
จริงบ้าง	ให้	3
จริงน้อย	ให้	2
จริงน้อยที่สุด	ให้	1

ให้	1
ให้	2
ให้	3
ให้	4
ให้	5

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึงมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึงมีความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.25	หมายถึงมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

4.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

4.2. ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งเป็นแบบวัดที่อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 159 -162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) เป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง ประกอบด้วย คำถาม 20 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด, จริง, จริงบ้าง, จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าคิดว่า การดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็น ที่งานหนัก					
00	เงินที่จะชำระค่าใช้จ่ายในครอบครัวมาจาก รายได้ของข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก				ข้อความที่มีความหมายทางลบ			
(คะแนน)				(คะแนน)			
จริงที่สุด	ให้	5		ให้	1		
จริง	ให้	4		ให้	2		
จริงบ้าง	ให้	3		ให้	3		
จริงน้อย	ให้	2		ให้	4		
จริงน้อยที่สุด	ให้	1		ให้	5		

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการ
วิจัยแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึงมี ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึงมี ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวปาน กลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.25 หมายถึงมี ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

6.2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ของสุวิชชา บัวผุด (2550) และจිරศักดิ์ ประยงค์ข้า(2549)

6.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1. และ 6.2. ในการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	สถานที่ทำงาน					
0.	ห้องทำงานปราศจากเสียงรบกวน					
00.	ห้องทำงานเต็มไปด้วยของที่ไม่จำเป็น					
	สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน					
0.	อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอ					
00.	อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจสอบและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวก			ข้อความที่มีความหมายทางลบ		
(คะแนน)			(คะแนน)		
จริงที่สุด	ให้	5	ให้	1	
จริง	ให้	4	ให้	2	
จริงบ้าง	ให้	3	ให้	3	
จริงน้อย	ให้	2	ให้	4	
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	ให้	5	

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.25	หมายถึงลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

7.2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารของมนัสวี วัชรวิศิษฐ์ (2550) และณิชากร พยุงแสนกุล(2551)

7.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1. และ 7.2. ในการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อ ผู้บริหาร					
0	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย					
00	ข้าพเจ้ามีสัมมาคารวะต่อผู้บริหาร					
	การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนต่อ บุคลากร					
0	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของข้าพเจ้า					
00	ผู้บริหารแสดงท่าทีที่เป็นกันเองกับข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้			
ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	ให้ 5	ให้ 1	
จริง	ให้ 4	ให้ 2	
จริงบ้าง	ให้ 3	ให้ 3	
จริงน้อย	ให้ 2	ให้ 4	
จริงน้อยที่สุด	ให้ 1	ให้ 5	

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการ
วิจัยแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ดี พอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.25 หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

8.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

8.2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารของมนัสวี วัชรวิศิษฐ์ (2550) และณิชากร พยุงแสนกุล(2551)

8.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1. และ 8.2. ในการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวก			ข้อความที่มีความหมายทางลบ		
(คะแนน)			(คะแนน)		
จริงที่สุด	ให้	5	ให้	1	
จริง	ให้	4	ให้	2	
จริงบ้าง	ให้	3	ให้	3	
จริงน้อย	ให้	2	ให้	4	
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	ให้	5	

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.26 – 3.74	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.25	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

9.1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

9.2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารของเมทีนี รุ่งรังษี (2548) และสุพัตรา เรื่องทอง(2550)

9.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1. และ 9.2. ในการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำ เครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภิตา และ อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทางเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง

2.1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย $t - test$ โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผลของการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

2.1.1. แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 28 ข้อ หาคคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 27 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.118 - 5.855

2.1.2. แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 17 ข้อ หาคคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 17 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.393 - 7.514

2.1.3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 16 ข้อ หาคคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 15 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.121 - 8.366

2.1.4. แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 13 ข้อ หาคคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 12 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.749 - 18.520

2.1.5. แบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 18 ข้อ หาคคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 16 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.333 - 6.778

2.1.6. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 21 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 18 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.366 - 8.078

2.1.7. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 16 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 16 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.301 - 5.612

2.1.8. แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 20 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วคงเหลือ 19 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.575 -9.028

2.2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลของการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

2.2.1. แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9499

2.2.2. แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9477

2.2.3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9307

2.2.4. แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9617

2.2.5. แบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9619

2.2.6. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9623

2.2.7. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9279

2.2.8. แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9642

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาวิท

ศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี เพื่อขออนุญาตทดลองใช้ (Try Out)

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เพื่อขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส จำนวน 81 ฉบับไปให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ระหว่างวันที่ 15 -20 เดือนมกราคม 2554 ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 81 ฉบับ ที่บุคลากรโรงเรียนสัตยาไส ตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คือตอบครบทุกข้อ ผลปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับจากนั้นนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
3. วิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1. ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 - 2.1. การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test
 - 2.2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2. วิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากร โรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อจะให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t-Distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
SE _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์
X ₁	แทน	อายุ
X ₂	แทน	รายได้
X ₃	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
X ₄	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
X ₅	แทน	บุคลิกภาพ
X ₆	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X ₇	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

X_8	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร
X_9	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	การทำงานกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS.

(Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้แก่ อายุ รายได้ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานกลุ่ม

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัย

บาดาล จังหวัดลพบุรีโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้แก่ อายุ รายได้ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานกลุ่ม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้แก่ อายุ รายได้ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานกลุ่มของบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส

ปัจจัยศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
อายุของบุคลากร	38.85	10.85	วัยผู้ใหญ่ตอนต้น
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร	9,203.88	4,298.65	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน	3.35	.41	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.03	.48	มาก
บุคลิกภาพ	3.57	.42	แบบเอ
ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.20	.54	ปานกลาง
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.15	.78	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร	3.85	.44	ดี
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน	3.89	.65	ดี
การทำงานกลุ่มของบุคลากร	3.73	.53	ดีพอใช้

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรโรงเรียนสัตยาไสที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 38.85 ปี มีรายได้เฉลี่ย 9,203.88 บาทต่อเดือน บุคลากรมีบุคลิกภาพแบบเอ มีแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง มีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับมาก ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานและการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร อยู่ในระดับดี

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁	1.000	.030	-.074	.055	.078	.168	-.253*	-.047	.031	.287**
X ₂		1.000	.061	.058	-.095	-.115	.122	.127	-.032	-.202
X ₃			1.000	.425**	.217	.158	.216	.424**	.238**	.306**
X ₄				1.000	.575**	.486**	.262*	.247*	.614	.670**
X ₅					1.000	.480**	.243*	.027	.496	.576**
X ₆						1.000	.185	.093	.452**	.528**
X ₇							1.000	.290**	.453**	.329**
X ₈								1.000	.402**	.292**
X ₉									1.000	.748**
Y										1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X₁) แรงจูงใจในการทำงาน (X₃) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X₄) บุคลิกภาพ (X₅) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X₆) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X₇)

สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_9)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_2)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	16.606	4.151	53.066**
Residual	75	5.867	.078	
Total	79	22.473		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า มี 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียน สัตยาไส อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₉	.428	.062	.519	.748	.559	99.022**
X ₉ X ₄	.392	.084	.349	.794	.630	65.649**
X ₉ X ₄ , X ₁	.013	.003	.258	.833	.694	57.418**
X ₉ , X ₄ X ₁ , X ₂	-.00002	.000	-.213	.860	.739	53.066**

$$a = .234$$

$$R = .860$$

$$R^2 = .739$$

$$SE_{est} = .279$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับ จากปัจจัยมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X₉) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X₄) อายุ (X₁) และรายได้ (X₂)

โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการทำงานกลุ่มของบุคลากร ในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 73.90 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัว พยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะบะดี จังหวัด ลพบุรีในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .234 + .428X_9 + .392X_4 + .013X_1 - .00002X_2$$

สมการพยากรณ์ทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .519X_9 + .349 X_4 + .258 X_1 - .213X_2$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 81 คนเป็น ชาย 32 คนและหญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) จำนวน 27 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.118 - 5.855 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9499

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 17 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.393 - 7.514 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9477

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 15 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.121 - 8.366 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9307

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 12 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.749 - 18.520 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9617

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 16 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.333 - 6.778 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9619

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 18 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.366 - 8.078 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9623

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 16 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.301 - 5.612 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9279

ตอนที่ 9 แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale Type) จำนวน 19 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 2.575 - 9.028 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9642

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล (Try out)
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียน

สัตยาไส จำนวน 81 ฉบับไปให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ระหว่างวันที่ 15 – 20 มกราคม 2554 และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา 81 ฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 81 ฉบับ ที่บุคลากรโรงเรียนสัตยาไส ตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คือตอบครบทุกข้อ ผลปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับจากนั้นผู้วิจัยนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_7) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_9)
2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มี 1 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_2)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) อายุ (X_1) และรายได้ (X_2)
4. สมการพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีดังนี้

4.1. สมการพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .234 + .428x_9 + .392x_4 + .013x_1 - .00002x_2$$

4.2. สมการพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .519 x_9 + .349 X_4 + .258x_1 - .213x_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีดังนี้

1.1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_7) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1.1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรโรงเรียนสัตยาไสที่มีอายุมาก มีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะวัยนี้อยู่ในวัยทำงาน เป็นผู้ที่ผ่านงานและมีประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ จะมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีวุฒิภาวะมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ดังนั้น ในการมอบหมายงานกลุ่มให้ทำ บุคลากรที่มีอายุมากจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533 : 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 54 – 57) ที่ศึกษาแบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยอาจารย์ที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในกลุ่มที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรานี ศรีใส (2534 : 57) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูที่มีอายุมากมีความกระตือรือร้น รับผิดชอบหน้าที่ ตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ไพลคำ (2544 : 56) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

ดังนั้นสรุปได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.2. แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากจะมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ที่จะพัฒนาให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและพอใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นเมื่อบุคคลเหล่านี้ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ก็จะพยายามทำงานกลุ่มให้ได้ผลดี

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของแอน (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 : 27 ; อ้างอิงจาก Anne.1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจกับแรงจูงใจภายใน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานทางบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล วิจิตรวงศ์ (2547 : 49) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.3. ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก จะมีความพยายามในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ไม่หลีกเลี่ยง ตรงต่อเวลา และยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านผลดีและผลเสียได้ และเมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้รับมอบหมายงานให้ทำงานกลุ่มก็จะทำงานกลุ่มให้สำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์บุคลากรกลุ่มหนึ่งของโรงเรียนเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ทำให้ทราบว่า บุคลากรเหล่านี้คิดว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง และนักเรียนก็เปรียบเสมือนลูกหลานของตนเอง จึงมีความรัก มีความเมตตาและห่วงใยนักเรียน ดังนั้นบุคลากร

ของโรงเรียนสัตยาไสจึงไม่ค่อยจะหยุดงานเพราะเป็นห่วงเด็กหรือนักเรียน จึงส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานดังที่แวนฟลีทและปีเตอร์สัน (Vanfleet and Peterson.1994 : 94) กล่าวว่าบุคคลที่มีความสำเร็จในงานสูง มักจะมีความผูกพันและความพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อมีความสำเร็จสูง ความรับผิดชอบย่อมสูงไปด้วย จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล ภัตตระ (2535 : 77 - 80) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของแรงจูงใจ คือความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 147) พบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสมาชิกขององค์กรที่ได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กรจะรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.4. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็น บุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มีความมานะพยายามสูง รักความก้าวหน้า ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ชอบแข่งขัน ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ถ้าให้ทำงานกลุ่มก็มีความสุขกับการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรู้สึกที่เวลาล่วงเลยไปอย่างรวดเร็ว

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินิจ อินทร์อ่อง (2548 : 61) ที่ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นในการทำงาน มีความมานะพยายาม เร่งรีบเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิภา ประสพสันต์ (2543 : 112) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการเลือกเรียนในสาขาจิตวิทยาการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.5. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความกดดันน้อย ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการสร้างรายได้ให้มากขึ้น เพื่อความมั่นคงและความสุขของสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น เมื่อบุคคลเหล่านี้ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม

ก็จะอุทิศเวลาในการทำงานกลุ่มได้เต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ มีความพยายามทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับภาระความรับผิดชอบที่มีอยู่

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 193) ที่ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ถ้าข้าราชการพลเรือนตอบว่าเงินเดือนมีความสำคัญมากเท่าใด จะมีผลทำให้จิตลักษณะ 4 ประเภทในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเอง สุขภาพจิต และลักษณะมุ่งอนาคตดี ขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.6. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก รวมทั้งมีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอทันสมัย มีคุณภาพและเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน และมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนั้น เมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สบายใจ และมีความสุขเกิดการทำงานกลุ่มได้ดี ดังที่ เบอร์เนต (สมบุญ เกาพัฒนา. 2550 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1996) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุดา สีลาภิตติคุณ (2545 : 66) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.7. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารดี มีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคลากร เป็นบุคคลที่บุคลากรมีความคาดหวังที่จะให้เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานเมื่อบุคลากรมีปัญหาเมื่อทำงานผิดพลาดผู้บริหารก็ยังให้ออกสแกนใจ ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร ตลอดจนแสดงท่าทีที่ทำให้รู้สึกเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้บุคลากรสบาย

ใจและเกิดกำลังใจในการทำงานกลุ่มอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อบุคลากรที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บริหาร ได้ทำงานกลุ่มก็จะทำให้งานกลุ่มประสบความสำเร็จออกมาได้ดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ดังที่ฟีดเลอร์ เชมเมอร์และมาร์ฮาร์ (ซิดนีย์ ผลานันต์. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก ; Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 36) กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้การบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานช่วยให้ผู้ร่วมงานพอใจในสภาพการทำงาน ถ้าผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในการบริหาร การปฏิบัติงานก็ดำเนินไปด้วยดี

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540 : 66 -77) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

1.1.8. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อบุคลากรทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ การอยู่ร่วมกัน โดยการเคารพซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนมีการแบ่งสายงานออกเป็นกลุ่มบริหารต่าง ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานหลายคน ต้องอาศัยการประสานงานและจำเป็นต้องมีความร่วมมือที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานจึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการช่วยให้การทำงานกลุ่มดี และมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังที่ วิรัช สนวนวงศ์วาน (ม.ป.ป. : 36) ได้กล่าวว่า ในการทำงานคนในองค์กรต้องมีการช่วยเหลือกันและมีความร่วมมือกันทำงาน มีการวางแผนในการทำงานเป็นขั้นตอน และต้องทันกับเวลา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร ถาวรรัตน์ (2544: 76) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จด้วยความรัก สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าสัมพันธภาพของข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เกษสุดา ดันขุน (2545: 74) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มี 1 ปัจจัยได้แก่ รายได้ อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรที่มีรายได้มากบางคนมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีรายได้มาก มักมีความพึงพอใจกับรายรับที่ได้จากโรงเรียน ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ไม่มีความจำเป็นต้องพยายามหารายได้เสริมจากการทำงานอื่น ๆ เพราะมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายอยู่แล้ว บุคลากรเหล่านี้จึงมีความมุ่งมั่น อุทิศเวลาให้กับการทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 -204) ระบุไว้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี จะสามารถอุทิศเวลาสำหรับการทำงาน มีการคิดและการวางแผนอย่างรอบคอบ มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า และบุษยาณี จันทร์เจริญสุข :64 - 65) กล่าวว่า การที่สมาชิกได้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์การ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์การเห็นความสำคัญของสมาชิกทำให้สมาชิกรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

บุคลากรที่มีรายได้มากบางคนมีการทำงานกลุ่มน้อย ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีรายได้มากมักจะเป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับการทำงานที่จำเจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพึงพอใจในรายได้เฉลี่ยรายเดือน ทำให้ไม่มีความจำเป็นต้องขวนขวายทำงานกลุ่มให้มากขึ้น จึงไม่มีความกระตือรือร้นและขาดแรงจูงใจในการทำงานกลุ่ม

ดังนั้นรายได้จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_0) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) อายุ (X_1) และรายได้ (X_2) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีทำให้มีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะ การทำงานในองค์กรจำเป็นที่จะต้องอาศัยสัมพันธภาพซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อบุคลากร ถ้าทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสนิทสนมกลมเกลียว มีการ

ช่วยเหลือให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคลากรที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม บุคลากรเหล่านี้ก็จะทำกิจกรรมร่วมกันภายในกลุ่มด้วยความรักความสามัคคี มีการประสานงานที่ดี และประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่มได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อปัญญา เก่งการค้า (2550: 91) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองสำรองที่นั่ง บริษัท การบินไทย (มหาชน) พบว่า สัมพันธภาพของพนักงานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่สัมพันธภาพที่ดีทำให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

3.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นปัจจัยอันดับสองที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากทำให้บุคลากรมีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีความรับผิดชอบมักเป็นผู้ที่มีความพยายาม กระตือรือร้น ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และพยายามทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ดังนั้น บุคลากรเหล่านี้เมื่อได้รับมอบหมายงานกลุ่มให้ทำแล้ว ก็จะพยายามทำงานกลุ่มนั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ กระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมทั้งปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 -70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือด้านความรับผิดชอบ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

3.3. อายุ เป็นปัจจัยอันดับสามที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุมากทำให้มีการทำงานกลุ่มดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ต้องการงานที่มีลักษณะที่ใช้ความรู้ ความสามารถและความคิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ก็จะมี ความพยายามตั้งใจในการทำงานสูง การทำงานกลุ่มจึงประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533 : 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อ

พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ไพลงคำ (2544: 56) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

ดังนั้นสรุปได้ว่าอายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

3.4. รายได้ เป็นปัจจัยอันดับสุดท้ายที่ส่งผลทางลบต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้มากทำให้มีการทำงานกลุ่มไม่ดี ทั้งนี้เพราะ รายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของบุคลากร บุคลากรที่มีรายได้มากก็จะพยายามหางานพิเศษทำ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้กับตนเอง โดยอาจเอาเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มไปทำงานพิเศษข้างนอก หรือเบียดบังเวลาในการทำงานกลุ่มของโรงเรียน ดังนั้น บุคลากรที่มีรายได้มากจึงทำให้มีการทำงานกลุ่มไม่ดี ดังที่ ลีออค (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537: 22; อ้างอิงจาก Lock. 1981) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้ป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตน

ดังนั้นสรุปได้ว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางนโยบายให้บุคลากรของโรงเรียนสัตยาไสมีการทำงานกลุ่มมากขึ้น โดยพิจารณาและส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรของโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ทั้ง 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1.1. ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ

บุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกันในแต่ละฝ่าย การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าแสดงออก รู้สึกเป็นกันเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จมากยิ่งขึ้นและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ โรงเรียน

1.2. ปัจจัยความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการทำงานกลุ่ม โดยการจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานกลุ่มแก่บุคลากร เช่น กระบวนการทำงานกลุ่ม กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการสื่อความหมาย บทบาทของผู้นำและสมาชิกกลุ่ม อันจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานกลุ่มในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

1.3. ปัจจัยอายุ สามารถพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นอันดับสาม ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีอายุมาก ได้รับการพิจารณาในเรื่องของตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีอายุสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานในสถานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการทำงานกลุ่มให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.4. ปัจจัยรายได้ต่อเดือน สามารถพยากรณ์การทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นอันดับสี่แต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอเพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานให้สำเร็จ จึงควรให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีความยุติธรรม ตามผลงานของบุคลากรที่ทำงานมาตลอดทั้งปี ให้ความสำคัญกับทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น นอกจากนั้นแล้วรายได้ที่ให้การเพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนจะได้ไม่เอาเวลาในการทำงานกลุ่มของโรงเรียนไปทำงานหารายได้พิเศษข้างนอก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่มของบุคลากร เช่น ภาวะเครียดในการทำงาน ทักษะคิดของบุคลากรที่มีต่อการทำงานกลุ่ม และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี เป็นต้น

2.3. ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไปพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานกลุ่มให้ดีขึ้น โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม และการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น





บรรณานุกรม

- กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณิงนิจ อินทร์อ่อง. (2548). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ชูสังข์. (2549). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จีรศักดิ์ ประยงค์ขำ. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนไม่อุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร : ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิกา จึงเจริญพาณิชย์. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอพยาบาลผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิสนา แคมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: นิชนิแอตเวอร์ไทซิ่ง กรุ๊ป.
- นภาพร อยู่ถาวร. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนัสวี วัชรวิศิษฐ์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์*.
สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมทินี รุ่งรังษี. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาระดับชั้นปวส.วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนี สังข์สุวรรณ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*.
สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินท์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2547). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*.
กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ ชันทองคำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภัญญา ปานทองดี. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะในการเรียนดนตรีสากลของนักเรียนในโรงเรียนดนตรีเคเรเชนโด*.ปรินญาณินท์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.(2546). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรทางเทคโนโลยี,กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมศึกษา*.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา เรืองทอง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร*.ปรินญาณินท์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุวิชา บัวผุด. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู*
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
(2546) *รายงานการวิจัยปฏิบัติการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*
กรุงเทพมหานคร
- หัตยา มัทยาท. (2541) *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความ*
เบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วรภรณ์ จรูญประสิทธิพร. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของ*
นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา*
- พระมหาสมควร ขุนภิบาล.(2550). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน*
กลุ่มของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพาณิชยการสยาม เขตบาง
พลัด กรุงเทพ ,ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรถัย ตั้งทองเพชร. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท GMM*
GRAMMY จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อุดม สารรัตน์. (2540). *สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน*
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น . ถ่ายเอกสาร.
- Allport, Gardon W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York :
John Wiley and Sons.
- Cattell, Raymond B. (1983). *Manual for jr. – sr. High school Personality Questionnaire*
“HSP”Form A. Illinois : Institute for Personality and ability Testing.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York :
Harper & Row.

- Hill, Eral Augustus. (1984). The Impact of Self – Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study Of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses. *Dissertation Abstract International*. 45(1) : 94 – A .
- Hilgard , E.R. (1971). *A Translation of the original Scientific Medical Writing of E.A. Mesme*. Translate and Compiler by George J. Book Introduction by E.R. Hilgard.
- Kelley, Karen E.; & Houston, Ken B. (1985, October). Type A Behavior and in Employed Women : Relations to Work, Marital, and Leisure Variable Social Support, Stress, Tention, and Health. *Journal of the personality and Social Psychology*. 48(4): 1067
- Maslach, Christina Burnout. (1986). *The Cost of Caring*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: prentice-Hall Inc.
- Mayton, T.W. (1981, May) Study of The Elementary School Principle in the State of Alabama: *Dissertation Abstract International*.60(41): 14 -15.
- Sergiovanni, Thomas J. (1973). Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. Exploration in Education Administration. St. Luis: University of Queensland Press.
- Vroom, Victor H. (1994). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and sons. Williams, Albert Edward. (April,1993). Motivation Assessment in Oraganizations: *The Application of Importance- Performance Analysis*. 53(10): 3673- 3674.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/5555-๓

วันที่ 13 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปฏิภรณ์ พิทักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุฑรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเห็ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปฏิภรณ์ พิทักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันคิวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/5558

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ

เนื่องด้วย นางสาวปฏิกรณ์ พิทักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัทยาไส อำเภอยะบะคาล จังหวัดลพบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัทยาไส อำเภอยะบะคาล จังหวัดลพบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปฏิกรณ์ พิทักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัทพ์ 081-707-1532



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ ศธ 0519.12/556๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ (ลพบุรี)

เนื่องด้วย นางสาวปฏิภรณ์ พิทักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ ครู และ ลูกจ้าง จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในระหว่างเดือนธันวาคม 2553 - มกราคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปฏิภรณ์ พิทักษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท 081-707-1532



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส**
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

เรียน **บุคลากรทุกท่าน**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส ซึ่งทุกท่านสามารถแสดงความรู้สึกรหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของทุกท่านไม่มีข้อถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมด แบ่งออกเป็น 9 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามการระดมความคิดต่อครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม

ขอความกรุณาทุกท่าน โปรดตอบให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นมากที่สุดและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวปฏิภรณ์ พิทักษ์

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ใน หรือเติมคำตอบลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี
2. เงินเดือน และรายได้พิเศษบาท/เดือน



ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2.	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับพิจารณาความดีความชอบพิเศษ					
3	ผู้บริหารของข้าพเจ้า สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานน้อย แม้ข้าพเจ้าจะทุ่มเทให้กับการทำงาน					
5	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
6	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการเข้าฝึกอบรม					
7	ข้าพเจ้าได้รับการเสนอให้ไปศึกษาดูงาน					
8	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ามีประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
9	การปฏิบัติงานของท่านทำให้เกิดความชำนาญเพิ่มขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ข. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
10.	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ					
11.	การแก้ปัญหาของข้าพเจ้าในการทำงานประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ					
12.	ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จด้วยดี					
13.	การทำงานในช่วงที่ผ่านมา ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี					
14.	ข้าพเจ้าแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี					
15.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อแก้ปัญหาในการทำงานไม่ได้					
16.	ข้าพเจ้าไม่พอใจผลงานที่อุตสาหกรรมที่สุดความสามารถ					
	ค. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
17.	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ข้าพเจ้าทำ					
18.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นผู้มีความสามารถ					
19.	ผู้บริหารของข้าพเจ้ากล่าวยกย่องข้าพเจ้าให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
20.	ข้าพเจ้ามักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก					
21.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ซับซ้อน					
22.	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
23.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
24.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าในการทำงาน					
25	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี					
26	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหาร					
27	ข้าพเจ้ามีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุมอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของใด
ช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3.	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ					
4.	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ล่วงเวลาเสมอถ้างานไม่ เสร็จ					
5.	ข้าพเจ้าขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น					
6.	ข้าพเจ้าไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจาก งานในหน้าที่					
7.	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
9.	ข้าพเจ้ามีการเตรียมแผนการทำงาน					
10.	ข้าพเจ้าคิดว่างานบางอย่างที่ได้รับมอบหมาย ไม่จำเป็นต้องทำ					
11.	ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
12.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่ คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่					
13.	ข้าพเจ้าจะใช้สิทธิการลาแต่ละปีของข้าพเจ้า อย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะไม่มีความจำเป็นต้องลา					
14.	ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน เสมอ					
15.	แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องรีบเร่งปฏิบัติ ข้าพเจ้าก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
16.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานงานในหน้าที่ที่มี การเปลี่ยนแปลง					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	เมื่อข้าพเจ้ามีนัด ข้าพเจ้าไปถึงที่นัดก่อนเวลาเสมอ					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ข้าพเจ้าไม่สามารถทำสิ่งที่ข้าพเจ้าตั้งใจไว้					
3..	ข้าพเจ้าคิดว่า เวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิด ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านที่มีลูกค้าจำนวนมาก					
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของข้าพเจ้าล่าช้า					
6.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าต้องทำอะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8.	ข้าพเจ้าคิดว่า คนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจข้าพเจ้า					
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าอยากทำกิจวัตรให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่ทำได้					
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรับบริการ เช่นที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์					
11.	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้ใครหรือมีอะไรมาขัดขวางจังหวะการทำงาน					
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13.	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
14.	ถ้าข้าพเจ้าต้องฟังคนพูดไม่รู้จบทำให้รู้สึกทนไม่ได้					
15.	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าคิดว่าการดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็นงานที่หนัก					
2	เงินที่ชำระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวมาจากรายได้ของข้าพเจ้า					
3	ข้าพเจ้าดูแลค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา และบุตร					
4	ข้าพเจ้าดูแลค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว					
5	ข้าพเจ้าให้การช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายของญาติพี่น้อง					
6	สมาชิกในครอบครัวไม่มีส่วนในการดูแลค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
7	สมาชิกในครอบครัวสามารถช่วยข้าพเจ้าแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวได้					
8	ข้าพเจ้ามีหน้าที่ชำระค่างวดรถ					
9	สมาชิกในครอบครัวมีส่วนในการรับผิดชอบงานบ้าน					
10	ข้าพเจ้าดูแลปรนนิบัติสมาชิกในครอบครัวเมื่อป่วยไข้ไม่สบาย					
11	ข้าพเจ้ารับผิดชอบค่าน้ำค่าไฟ และค่าโทรศัพท์					
12	ข้าพเจ้ามีภาระต้องจ่ายค่าผ่อนบ้านทุกเดือน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่งตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	สถานที่ทำงาน					
1.	ห้องทำงานปราศจากเสียงรบกวน					
2.	ห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย					
3.	ภายในห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
4.	ห้องทำงานมีการจัดแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
5.	ห้องทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนสมาชิกในห้อง					
6.	การจัดเอกสารภายในห้องทำงานเป็นระบบและ สืบค้นได้ง่าย					
7.	ห้องทำงานมีการดูแลรักษาความสะอาดเป็นอย่างดี					
8.	ห้องทำงานปราศจากกลิ่นรบกวน					
9.	ในห้องทำงานมีแมลงรบกวนในขณะที่ทำงาน					
	สื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน					
10.	อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ทำงานมีปริมาณเพียงพอ					
11.	อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความทันสมัย					
12.	กระดาษถ่ายเอกสาร มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้ งาน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13.	มีเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ทันสมัย					
14.	อุปกรณ์สำนักงานได้รับการซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ					
15.	อุปกรณ์สำนักงานอยู่สภาพพร้อมที่จะใช้งาน					
16.	เครื่องโทรสารมีจำนวนเพียงพอสำหรับการใช้งาน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บริหาร					
1.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย					
2.	ข้าพเจ้ามีสัมมาคารวะต่อผู้บริหาร					
3.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้บริหาร					
4.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร					
5.	ข้าพเจ้าไม่ใส่ใจคำแนะนำของผู้บริหาร					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
6.	ข้าพเจ้าละเลยการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ ผู้บริหารกำหนด					
7.	ข้าพเจ้ายอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บริหาร					
8.	ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายของ โรงเรียนที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น					
9	การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อบุคลากร ผู้บริหารแสดงท่าทีที่เป็นกันเองกับข้าพเจ้า					
10	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าร่วมแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบแก่ข้าพเจ้า					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
14	ผู้บริหารมีน้ำใจพร้อมที่จะช่วยเหลือ ข้าพเจ้า					
15	ผู้บริหารให้โอกาสข้าพเจ้าปรับปรุงแก้ไข เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด					
16	ผู้บริหารไม่มีความเด็ดขาดในการสั่งงาน					
17	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของ ข้าพเจ้า					
18	ผู้บริหารไม่สนใจต่อปัญหาความเดือดร้อน ของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
3.	ข้าพเจ้ามีโอกาสร่วมทำกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
4.	ข้าพเจ้าปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
5.	ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6.	ข้าพเจ้ามีปัญหาในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
8.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของข้าพเจ้า					
9.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10.	เมื่อข้าพเจ้ามีกิจธุระ ข้าพเจ้าสามารถฝากเพื่อนร่วมงานทำงานแทนได้					
11.	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
12.	เพื่อนร่วมงานชอบพูดจาเสียดสีข้าพเจ้าในขณะที่ทำงาน					
13.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น					
14.	เพื่อนร่วมงานไว้วางใจให้ข้าพเจ้าทำงานแทน					
15.	ข้าพเจ้ามักทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน					
16.	เพื่อนร่วมงานปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับข้าพเจ้า					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามการทำงานกลุ่ม

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานกลุ่มให้ทำ ข้าพเจ้าและสมาชิกในกลุ่มมีการประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดงานให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจตรงกัน					
2.	หากข้าพเจ้าไม่ได้มีส่วนทำให้งานกลุ่มเกิดความผิดพลาด ข้าพเจ้าจะไม่ช่วยสมาชิกกลุ่มหาทางแก้ปัญหา					
3.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มร่วมกับสมาชิกกลุ่มด้วยความกระตือรือร้น					
4.	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานร่วมกับสมาชิกกลุ่มที่ไม่สนิท					
5.	เมื่อเข้าใจรายละเอียดของงานกลุ่มแล้ว ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มช่วยกันคิด และวางแผนการทำงาน					
6.	ก่อนลงมือวางแผนการทำงาน ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มช่วยกันรวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
7.	ข้าพเจ้าช่วยสมาชิกกลุ่มชี้แจงแผนการทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันภายในกลุ่ม					
8.	ข้าพเจ้าไม่แสดงความคิดเห็น ในการทำงานกลุ่มเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง					
9.	ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มมีการกำหนดภาระหน้าที่ในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
10.	ในการทำงานกลุ่ม สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ					
11.	ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มไม่มีเวลาประชุมเพื่อเตรียม					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	งานมากนัก					
12.	ข้าพเจ้าทำงานเฉพาะส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบโดยตรงเท่านั้น					
13.	ในการทำงานกลุ่ม ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มมีการติดตามงานว่าดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใด					
14.	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่จำเป็นต้องทุ่มเทความพยายามในการทำงานกลุ่ม					
15.	ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มช่วยกันตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงานกลุ่ม					
16.	หลังจากทำงานกลุ่มเสร็จ สมาชิกกลุ่มไม่สนใจติดตามผลการทำงานกลุ่ม					
17.	หลังจากทำงานกลุ่มเสร็จ ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มไม่ได้มีการประเมินผลงานว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
18.	ข้าพเจ้าและสมาชิกกลุ่มช่วยกันหาจุดบกพร่องเพื่อแก้ไขปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไป					
19.	สมาชิกกลุ่มบางคนไม่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานกลุ่มมากเท่าที่ควร					



ภาคผนวก
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 1 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.837
2.	2.614
3.	2.582
4.	4.715
5.	2.966
6.	2.160
7.	2.366
8.	2.333
9.	2.118
10.	3.813
11.	3.862
12.	2.828
13.	3.862
14.	2.341
15.	2.160
16.	2.183
17.	2.553
18.	4.245
19.	2.853
20.	2.996
21.	2.714
22.	2.366
23.	3.473
24.	4.277
25.	3.347
26.	5.856
27.	2.996

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9499

ตาราง 2 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.000
2.	2.898
3.	3.473
4.	5.000
5.	2.546
6.	4.333
7.	3.000
8.	2.546
9.	3.347
10.	2.393
11.	3.113
12.	7.514
13.	5.000
14.	2.824
15.	6.769
16.	5.000
17.	5.641

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9477

ตาราง 3 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.025
2.	4.025
3.	2.986
4.	8.367
5.	3.767
6.	3.130
7.	2.341
8.	3.969
9.	3.273
10.	4.194
11.	3.937
12.	2.121
13.	2.496
14.	-1.852
15.	2.368
16.	4.320

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9307

ตาราง 4 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	6.679
2.	4.406
3.	3.035
4.	7.789
5.	4.965
6.	-1.567
7.	14.666
8.	3.209
9.	2.750
10.	3.631
11.	3.552
12.	4.392
13.	18.520

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9617

ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.989
2.	-2.018
3.	4.333
4.	4.194
5.	5.957
6.	4.513
7.	6.708
8.	4.320
9.	6.481
10.	6.778
11.	3.795
12.	4.320
13.	3.742
14.	4.919
15.	2.333
16.	2.333
17.	3.795

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9619

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.000
2.	2.443
3.	3.274
4.	2.366
5.	5.338
6.	2.762
7.	3.862
8.	5.292
9.	3.989
10.	4.320
11.	1.440
12.	2.393
13.	2.646
14.	5.612
15.	5.000
16.	2.393
17.	8.078
18.	3.416
19.	4.478

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ . 9623

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.055
2.	5.612
3.	3.326
4.	4.333
5.	3.326
6.	3.326
7.	3.144
8.	2.933
9.	3.000
10.	5.557
11.	2.806
12.	2.302
13.	3.130
14.	2.393
15.	2.581
16.	3.864

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9279

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการทำงานกลุ่ม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.701
2.	6.065
3.	2.575
4.	7.483
5.	3.864
6.	6.174
7.	4.277
8.	7.333
9.	1.323
10.	3.600
11.	2.898
12.	9.029
13.	7.638
14.	3.000
15.	7.180
16.	5.000
17.	7.333
18.	5.545
19.	2.701
20.	3.630

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9642



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปฏิภรณ์ พิทักษ์
วันเดือนปีเกิด	28 มีนาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนสัตยาไส 99 ถนนสุระนารายณ์ ตำบลลำনারายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี 15130 โทรศัพท์ 036 – 790041
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2524	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ.2527	นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2544	ครุศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัย) จากสถาบันราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ.2554	การศึกษามหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ