

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2554

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2554

รัตนชัย เตียวิเศษ. (2554). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลกู, อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรชายและบุคลากรหญิง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่าแตกต่าง
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

SATISFACTION OF PERSONNEL TOWARD ORGANIZATION CLIMATE
AT BUNDITPATANASILPA INSTUTITE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

May 2011

Rattanachai Teavisas. (2011). *Satisfaction of Personnel toward Organizational Climate at Bunditpatanasilpa Institute*. Master thesis (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Jaruwan Skulkhu, Dr.Suwaporn Tungsomwarapongs.

This research were determined to study Satisfaction of personnel toward organizational climate at Bunditpatanasilpa Institute in five aspects; relationship with superiors, relationship between colleagues, physical efficiency, and personnel progress and development, and to compare the above mentioned aspects classified by gender, educational background, working status, working unit, and work experience. The sample is consisted of 286 personnel working at Bunditpatanasilpa Institute in academic year 2552 (2009). The instrument used for collecting data was a Likert-type, five-point rating scale questionnaire of 51 items with the Alpha reliability coefficient of 0.98. The statistical processes used to analyzed the data included mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and Scheffe' method.

The results revealed that:

1. The satisfaction of personnel toward organizational climate at Bunditpatanasilpa Institute in overall was at a high level. Considering each aspect, it showed that the aspect of relationship between colleagues was at the highest level while the other aspects were at the high levels.
2. There was no difference found between male and female on the overall satisfaction toward organizational climate. When considered each aspect, there was a significant difference on relationship between colleagues aspect but not on the others.
3. Personnel with different educational background had significant difference on the overall but there was no significant difference on each aspect.
4. Personnel with different working status did not differ on their satisfaction toward organizational climate.
5. There was no difference found among personnel from different working unit.
6. There was no difference found among personnel with different work experience on their satisfaction toward organizational climate.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ของ

รัตนชัย เตียวิเศษ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนางรงค์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์)

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนัย วรรณะลี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุลคู ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญาโท ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ และอาจารย์ ดร.ชนัยวรรณละลี กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญาโทฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ สุขประเสริฐ และอาจารย์ ดร.ธวัช เต็มฉนวน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการอุดมศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา และ พี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด ที่ได้ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ขอขอบคุณข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับ บิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนในการศึกษา และเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยทำปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าของปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และบุคคลที่เคารพรักทุกท่าน

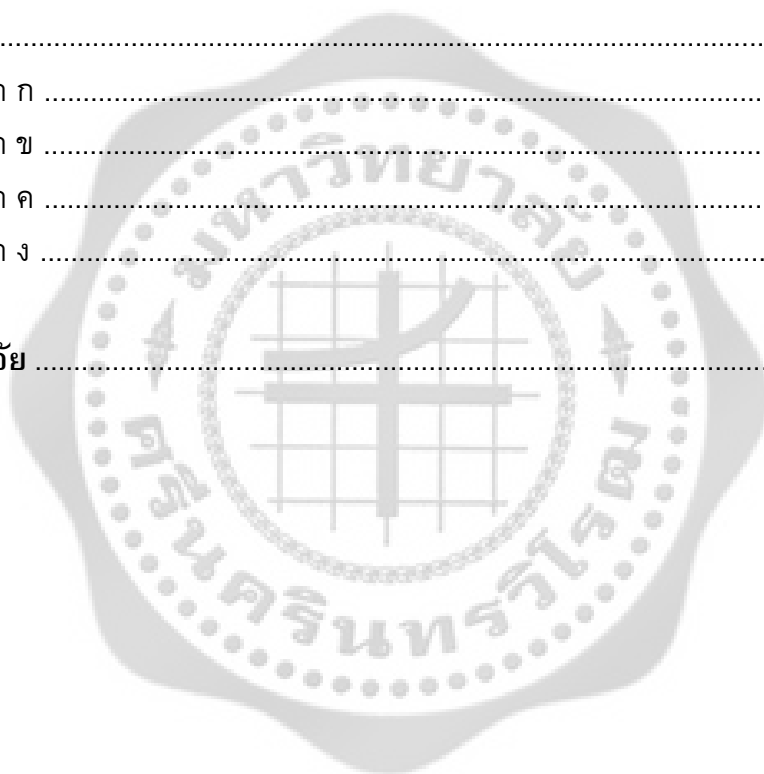
รัตนชัย เตียวิเศษ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมติฐานการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร	9
แนวความคิดและทฤษฎีองค์กร	16
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	17
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา	23
ลักษณะหน้าที่และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
ความมุ่งหมายของการวิจัย	54
วิธีดำเนินการวิจัย	54
สรุปผลการวิจัย	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
การอภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก	73
ภาคผนวก ข	80
ภาคผนวก ค	82
ภาคผนวก ง	86
ประวัติย่อผู้วิจัย	90



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่เป็นบุคลากร ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	34
2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	39
3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	40
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ	41
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน เป็นรายชื่อ	42
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความพร้อมทาง กายภาพ เป็นรายชื่อ	43
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความก้าวหน้าและการ พัฒนาบุคลากร เป็นรายชื่อ	44
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นรายชื่อ	45
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	46
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	46
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	47
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	48

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	49
14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	50
15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	50
16 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	51
17 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	52
18 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน	53

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกยุคปัจจุบันนี้ต่างยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual Society) ที่ถือว่า กำลังความรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือ การแข่งขันด้านการศึกษา ที่หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2552: ออนไลน์) กล่าวได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกหลักที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับบทบาทเพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิชาการและบุคลากรในองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตที่จะมาถึง สถาบันระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องอนุรักษ์สิ่งที่ดีงามต่างๆ ในสังคม ประกอบกับการชี้นำสังคมมิให้เสื่อมทรามด้วย (ประกอบ บุรัตน์. 2536: 1)

ดังนั้นในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้เน้น จึงได้มีการกำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และอัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยได้ให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลรอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลักความพอประมาณในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันก็เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรมรวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2552: ออนไลน์)

สถาบันอุดมศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงที่มีความสำคัญต่อสังคม และประเทศชาติ เพราะเป็นแหล่งวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในสาขาต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ มีหน้าที่ผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางวิชาชีพชั้นสูง คุณธรรม จริยธรรม สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530: 1 – 5) ดังที่ เกษม วัฒนชัย (2542: 1) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมวิทยาการหลากหลาย ที่เป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ดังการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม ขับเคลื่อน และผลักดันสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนและชุมชนเป็นศูนย์กลาง มีดุลยภาพทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ทำให้คนไทยก้าวทันโลก สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยที่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ได้ ซึ่งในการบริหารงาน ในสถาบันอุดมศึกษานั้น สุธรรม อารีกุล และคณะ (2540: 384) กล่าวว่าในการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทยนั้น ควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งพะยอม วงศ์สารศรี (2541: 2) กล่าวว่า การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งทรัพยากรขององค์กรส่วนใหญ่จะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยี ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้มากน้อยเพียงไร สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถาบัน ให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กร ซึ่งบรรยากาศขององค์กร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศขององค์กรจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin; & Stringer. 1968: 65 ; Steers; & Porter. 1979: 365) นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต แนวความคิดของบราวน์และโมเบอร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของเฮลริเจล และวูดแมน (Hellriegel; & Woodman. 1989: 430) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

ในประเทศไทยมีการศึกษาบรรยากาศองค์กร ในวงการศึกษายู้งาง แต่ยังไม่แพร่หลาย โดยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนถึง เจตคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของงานด้วย (อรุณ รักธรรม. 2523: 31) ถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศที่ไม่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่ และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานลงได้ (อำพันธ์ ไชยทองศรี. 2530: 3; อ้างอิงจาก Seveitzer. n.d.)

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหนึ่งที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ ทั้งไทยและสากล โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี องค์อุปถัมภ์มรดกไทย โปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อสถาบันเมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2540 นับเป็นสิริมงคลสูงสุดแก่กรมศิลปากร สถาบัน บุคลากรและนักศึกษา จะทำหน้าที่อนุรักษ์และสร้างสรรค์สืบทอดศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกและเอกลักษณ์ที่สำคัญของชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นส่วนราชการในสังกัดกรมศิลปากร ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 ได้สถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2542 มีอำนาจหน้าที่กำหนดในมาตรา 5 ว่า “ให้สถาบันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางค์ทั้งไทยและสากล และศิลปวัฒนธรรม” ซึ่งในปัจจุบันสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ ไปขึ้นกับกระทรวงวัฒนธรรมตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2545 โดยให้สถาบันมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและยกระดับการศึกษาด้านวิชาการ วิชาชีพและวิชาชีพพิเศษ ด้านศิลปวัฒนธรรม ช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์แก่นักศึกษาที่สำเร็จจากวิทยาลัยนาฏศิลป์และวิทยาลัยช่างศิลป์ ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 คณะ ได้แก่ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปศึกษา โดยสถาบันได้กำหนดเป้าหมายที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม รอบรู้

ในงานศิลปะด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางค์ศิลป์ เพื่ออนุรักษ์ สร้างสรรค์ พัฒนา และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ หลักสูตรการศึกษาของสถาบันจึงมุ่งพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีความใฝ่รู้ และเพียบพร้อมด้วยจริยธรรมอันดีงาม มีความคิดสร้างสรรค์นำวิทยาการใหม่เข้ามาผสมผสานสร้างผลงานศิลปะ ทำให้สามารถพัฒนาตนเองพร้อมที่จะประกอบอาชีพในสาขาวิชาหรือประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2548: 1 – 2) ซึ่งในการดำเนินงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อาทิ การสอน การวิจัยการบริการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการสร้างบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของสถาบันได้นั้น ต้องใช้

บุคลากรจำนวนมากที่มีประสบการณ์ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานหลักเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งของสถาบัน จากการสัมภาษณ์บุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบสภาพปัญหาต่าง ๆ หลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในการปฏิบัติงานด้านการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถาบัน พนักงานราชการหรือลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องได้รับการดูแลจากครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการอีกชั้นหนึ่ง ทำให้ครูผู้สอนที่เป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างขาดความมั่นใจ ขาดกำลังใจ การปฏิบัติการสอน ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นจากพนักงานราชการหรือลูกจ้างเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแลไม่ทั่วถึง ซึ่งสถาบันมีอัตรากำลังน้อยอยู่แล้ว ต้องปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น ภาระงานเพิ่มขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาไม่เห็นและให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ในการตัดสินใจมอบหมายภาระงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายภาระงานให้คนเดิม ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยไม่คำนึงว่างานแต่ละครั้งจะเหมาะสมหรือสมควรหรือไม่ (จิระพล น้อยนิตย์, ปราโมทย์ โต้งทอง, บัณฑิต กลิ่นสุคนธ์, มรกต ไพรศรี. 2552: สัมภาษณ์)

2. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่มีการประสานงานร่วมมือร่วมใจในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างมีตารางการปฏิบัติงานซับซ้อนกันเป็นอย่างมาก ทำให้ต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน บางครั้งจึงขาดการปรึกษาหารือกัน จึงส่งผลให้งานไม่สบบผลสำเร็จตามคาดหมายเท่าที่ควร (อุษา สบฤกษ์. 2552: สัมภาษณ์)

3. ด้านความพร้อมทางกายภาพ พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ ซึ่งใช้สถานที่เดิมของวิทยาลัยนาฏศิลป์เป็นที่ตั้งของคณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และสำนักอธิการบดี ส่วนคณะศิลปวิจิตร ตั้งอยู่ที่สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ที่อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม ทำให้การบริหารจัดการทำได้ลำบาก ขาดความเป็นเอกภาพ ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งที่จะต้องประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในสถานที่ห่างกัน ทำให้ขาดความคล่องตัว ความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ยุพา ประเสริฐยิ่ง. 2552: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ ในด้านของวัสดุ อุปกรณ์ พบว่าบางหน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องโทรสาร ไม่เพียงพอกับการใช้งาน และบางเครื่องชำรุดจนไม่สามารถซ่อมได้ รวมถึงระบบเครือข่ายมีการขัดข้องบ่อยครั้ง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน (บัณฑิต กลิ่นสุคนธ์ และปราโมทย์ โต้งทอง. 2552: สัมภาษณ์)

4. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในการปฏิบัติหน้าที่หลักของสถาบันคือการผลิตบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อมาพัฒนาสังคมและประเทศชาติ แต่ในทางปฏิบัติบุคลากรที่มีสถานะต่างกัน คือ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ทำให้มีการแบ่งแยกโดยตำแหน่งงานอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งส่งผลในพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการประชุม อบรม สัมมนา หรือการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ซึ่งจะ

ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กร (ฐิระพล น้อยนิตย์, จีระชน บุญมาก. สัมภาษณ์. 2552)

5. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างรับเงินเดือน บางครั้ง จะล่าช้ากว่ากำหนด เงินเดือนค่าตอบแทนออกไม่ตรงเวลา ทำให้ประสบปัญหาในการดำรงชีพ (บัณฑิต กลิ่นสุคนธ์, มรกต ไพรศรี, จารุวรรณ คงขุนเทียน. 2552: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างจะได้รับเงินเดือนอย่างเดียว ไม่มีค่าตอบแทนในด้านอื่นๆ ส่วนรางวัลพิเศษพนักงานราชการจะได้รับการพิจารณาในเรื่องของขั้นเงินเดือนซึ่งน้อยมาก หรือใช้เวลานานกว่าจะได้รับ ส่วนบุคลากรที่เป็นลูกจ้างจะไม่ได้รับการพิจารณาเรื่องการเพิ่มของเงินเดือน ไม่มีเงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการต่างๆ ไม่เหมือนข้าราชการซึ่งได้รับการดูแลเรื่องการรักษาพยาบาลอย่างเต็มที่ เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งครอบครัว แต่ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะใช้ได้เพียงสิทธิของตนเองเท่านั้น อูษา สบฤกษ์ (2551: สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในด้านต่างๆ คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านความก้าวหน้า และพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งสามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน การส่งเสริมพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขบรรยากาศองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในการพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดบรรยากาศองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน การส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

การศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรที่เป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 สถานภาพในการทำงาน แบ่งเป็น

1.3.1 ข้าราชการ

1.3.2 พนักงานข้าราชการ

1.3.3 ลูกจ้าง

1.4 หน่วยงานที่สังกัด แบ่งเป็น

1.4.1 สำนักอธิการบดี

1.4.2 คณะศิลปวิจิตร

1.4.3 คณะศิลปศึกษา

1.4.4 คณะศิลปนาฏดุริยางค์

1.4.5 วิทยาลัยนาฏศิลป์

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

1.5.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.5.2 10 – 20 ปี

1.5.3 มากกว่า 20 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรใน

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลจาก การเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากความรู้สึกประทับใจ ชอบ เห็นด้วย เป็นไปในทางบวก ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และลูกจ้างของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งบุคลากรขององค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ในการวิจัยนี้ หมายถึงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับ การเอาใจใส่ การมีทัศนคติที่ดี และความเป็นกันเอง เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบกพร่อง ผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็จะร่วมรับผิดชอบ โดยการให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้รวมถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเที่ยงธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานท่านอื่นๆ ในด้าน การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ความช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกันในองค์กรด้วยการถ่ายทอดความรู้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา และข้อผิดพลาดในการทำงานก็สามารถเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและเป็นกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

2.3 ด้านความพร้อมทางกายภาพ หมายถึง การที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จัดสิ่งต่างๆ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของบุคลากร และช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว อาทิ ห้องทำงานสะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอในการใช้งานด้วยการได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในแต่ละปี ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันที่มีความเหมาะสม เพียงพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภค อาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ห้องสำนักงาน โรงอาหาร ทางเดินระหว่างอาคาร ห้องสุขา ที่นั่งพักผ่อน ที่จอดรถ ที่มีความสะอาด สวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย

2.4 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในการส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคลากร เช่น การส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยการให้เข้ารับการอบรม การสนับสนุนในการศึกษาต่อการปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.5 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนต่างๆ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จัดให้บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าทำงานล่วงเวลา เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังมีค่าตอบแทนที่มีได้เป็นเงินเช่น ค่าเล่าเรียนบุตรข้าราชการ เป็นต้น

3. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัด กระทรวงวัฒนธรรม จัดการศึกษาระดับปริญญา ด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ทั้งไทย และสากล มีหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยแบ่งเป็นระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

6. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง ตำแหน่งที่ได้จากการคัดสรรและบรรจุเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบ่งออกเป็น 5 หน่วย คือ สำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์

8. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 10 ปี, 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

4. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร แนวความคิดและทฤษฎีองค์กร ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร การจัดการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร

ความหมายขององค์กร

องค์กรเป็นคำซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Organization พยอ ม วงษ์สารศรี (2538: 4-5) ได้กล่าวว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้น ออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและลักษณะขององค์กรยังเป็นระบบเปิดที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนำเข้า (input) ซึ่งประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ทุน ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ฯลฯ ไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ซึ่งก็คือวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า (input) ไปสู่สิ่งส่งออก (output) ที่พึงประสงค์และสิ่งส่งออก ดังกล่าวได้แก่ผลิตภัณฑ์ (product) หรือการบริการต่าง ๆ (services) ขององค์กร ในขณะที่ธงชัย สันติวงษ์ (2538: 1) ได้กล่าวถึงองค์กรว่า หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวพร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกชัดเป็นเอกเทศได้ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุในเป้าหมายหรือชุดของเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 5) ได้ให้คำจำกัดความว่าองค์กร หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมาร่วมกันดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบมีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงาน และให้ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานนั้น เพื่อจัดเป็นองค์กร ให้บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ดังกล่าวและสอดคล้องกับ บุญมั่น ธนาศุกาวัฒน์ (2537: 75) ที่กล่าวว่า องค์กรเป็นรูปแบบของการรวมบุคคลเป็นกลุ่มเพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทำนองเดียวกับ สมยศ นาวิการ (2540: 30) กล่าวถึงองค์กรว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้เพื่อการบรรลุเป้าหมายของ

กลุ่ม ถ้าบุคคลไม่มีเป้าหมายร่วมกันหรือขาดโครงสร้างที่ระบุไว้เพื่อการบรรลุเป้าหมายแล้ว จะเป็นเพียงฝูงชนไม่ใช่องค์กร และองค์กรทุกองค์กรจะมีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า องค์กร (Organization) หมายถึง การรวมตัวกันเป็นกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อที่จะร่วมกันทำงานเป็นลักษณะกลุ่ม โดยมุ่งที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สูงขึ้นและยากขึ้น เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาตอบสนองความต้องการของมวลมนุษย์ได้มากขึ้น ทั้งในด้านสังคมและวัตถุ

ธรรมชาติขององค์กร

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537: 75) ได้กล่าวถึงธรรมชาติขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์ และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เพราะมนุษย์เกี่ยวข้องกับองค์กรตั้งแต่เกิดจนตาย และสาเหตุที่ทำให้เกิดองค์กรเพราะมนุษย์มีความต้องการและมนุษย์มีความสามารถจำกัด ในด้านกำลังกายและกำลังความคิด ดังนั้น องค์กรจึงเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งในด้านวัตถุ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับสุวกิจ ศรีปัดดา (2530: 1) ที่กล่าวว่า การดำเนินกิจการใดก็ตามถ้าหากจำเป็นจะต้องใช้ทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมากแล้ว จะต้องมีการจัดระบบระเบียบของการอยู่ร่วมกันการปฏิบัติต่อกัน การเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กัน ให้ผู้ที่ทำงานกันนั้นได้รับความสะดวกสบาย ปลอดภัยและพึงพอใจที่จะร่วมทำงานอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การที่คนหลายคนมาช่วยกันทำงานเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นับได้ว่ามีลักษณะเป็นองค์กรชนิดหนึ่ง ส่วนวิธีการที่ใช้ในการกำกับดูแล แนะนำและควบคุมให้คนช่วยกันทำงานไปด้วยดีนั้น ก็สามารถนับได้ว่าเป็นการจัดการได้เหมือนกัน ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน มีคนอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก มีกิจกรรมที่ต้องทำแตกต่างกัน มากๆ จำเป็นจะต้องมีการจัดการ เพื่อให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2538: 8-9) กล่าวว่า ธรรมชาติขององค์กรมีภาพลักษณ์แตกต่างกัน เช่น องค์กรจะมีลักษณะเป็นหน่วยงานที่มีชีวิตคล้ายกับมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิต มีจิตใจหรือความรู้สึก มีการเคลื่อนไหวด้วยกิจกรรมที่รับเข้ามาในระบบและส่งออกไปภายนอก เป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรวบรวมพลังสำหรับพิชิตเป้าหมาย เป็นศูนย์รวมของพันธมิตรหลายฝ่ายที่ต่างฝ่ายต่างมีพลังและผลประโยชน์ของฝ่ายตนแยกกันอยู่ เป็นกรอบระเบียบและข้อจำกัดที่มีกล่องงานตามตำแหน่ง มีหน้าที่ มีวิธีการติดกับสมาชิกที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันคืองานกินเงินเดือน สรุปได้ว่า ธรรมชาติขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยองค์กรมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดที่ต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการจัดระเบียบในการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้สามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างปกติสุข และบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายเดียวกัน เมื่อนั้นก็จะทำให้เกิดองค์กรขึ้นมาอย่างอัตโนมัตินั่นเอง

ความสำคัญขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2523: 5-9) ได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่เป็นพื้นฐานทำให้ต้องการมีองค์กรคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการที่เกิดขึ้นนับเป็นความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ต้องการมีการอยู่ดีกินดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดทั้งทางด้านกำลังกายและกำลังความคิด ซึ่งทำให้แต่ละคนไม่สามารถกระทำการสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการทุกอย่างได้ด้วยตนเองโดยลำพังคนเดียว องค์กรทั้งหลายจึงเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองประโยชน์ต่อมนุษย์ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

3. เหตุผลทางสังคม (Social Reasons) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่ตามลำพังคนเดียวได้ ต้องอยู่รวมเป็นสังคมและองค์กร การที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในองค์กรนั้น เพื่อที่จะสนองความต้องการส่วนบุคคล หากอยู่ตามลำพังแล้วก็ไม่อาจจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้ องค์กรจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายส่วนบุคคลของแต่ละคนลุล่วงประสบความสำเร็จได้

4. เหตุผลทางวัตถุ (Material Reasons) โดยเหตุที่มนุษย์ลำพังคนเดียวไม่สามารถทำสิ่งที่เขาต้องการได้ ดังนั้นจึงมารวมกันเป็นองค์กรเพื่อที่จะช่วยให้สามารถทำสิ่งเหล่านั้น ได้แก่

4.1 การเพิ่มความสามารถ ความสามารถของแต่ละบุคคลมีขีดจำกัด การมารวมกันเป็นองค์กรเป็นการช่วยขยายขีดความสามารถของตนให้บรรลุถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน องค์กรช่วยยกระดับความเป็นอยู่และแหล่งที่ช่วยให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งดีกว่าที่แต่ละคนจะแยกไปทำงานอย่างอิสระ โดยนัยเดียวกันองค์กรจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อสามารถนำเอาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความถนัดแตกต่างกันให้เข้ามาทำงานในหน้าที่การงานที่ต่างกันและประสานผลการปฏิบัติงานเข้าด้วยกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและของแต่ละบุคคลด้วย การรวมเป็นองค์กรก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างของแต่ละคนให้เข้าด้วยกันเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

4.2 การลดระยะเวลา ภารกิจบางอย่างถ้าให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนกลุ่มเล็ก ๆ ทำก็อาจใช้เวลานาน จึงต้องมอบหมายให้องค์กรที่มีขนาดใหญ่รับไปทำ แม้ว่าจะต้องใช้แรงงานหรือเงินเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจนั้นเสร็จตามเวลาที่ต้องการซึ่งเป็นการลดระยะเวลาด้วย

4.3 การสะสมความรู้ การมีองค์กรช่วยทำให้คนในองค์กรเรียนรู้ ความรู้ที่องค์กรสะสมไว้จากคนรุ่นก่อน ๆ ทำให้คนรุ่นหลัง ๆ ได้เรียนรู้และสามารถใช้หรือขยายความรู้เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ต่อไปอีก หากไม่มีความรู้ที่สะสมจากอดีตแล้วโลกเราจะจะไม่เจริญก้าวหน้ามาเช่นทุกวันนี้

จะเห็นว่าความสำคัญขององค์กรอยู่ที่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทั้งในด้านการบริหาร การแก้ปัญหา การเอาชนะข้อจำกัดต่างๆ ในทางกลับกันความต้องการของมนุษย์สามารถบรรลุความต้องการได้ด้วยองค์กร

อาร์กิริส (สมยศ นาวิกาน. 2536: 19; อ้างอิงมาจาก Argyris. 1964: 35) ซึ่งให้เห็นว่า องค์กรเกิดขึ้นมา เพราะว่าองค์กรช่วยให้เป้าหมายประสบความสำเร็จโดยการร่วมมือกันและองค์กร

จะปฏิบัติหน้าที่สำคัญดังนี้ 1) องค์กรช่วยให้ประสบความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่อาจจะกระทำได้โดยลำพัง 2) องค์กรเป็นที่รวบรวมของความรู้ และ3) องค์กรเป็นแหล่งของอาชีพ
สรุปได้ว่า องค์กรมีความสำคัญกับมนุษย์ โดยมนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด จึงทำให้เกิดองค์กรขึ้นมาเพื่อตอบสนองประโยชน์ต่อมนุษย์ทั้งทางสังคม ทางวัตถุ โดยองค์กรจะเป็นตัวนำไปเพื่อช่วยทำให้เป้าหมายสำเร็งนั่นเอง

ส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 5-6) ให้ความเห็นว่า องค์กรประกอบด้วย 4 P'S ดังนี้

1. Purpose = จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้ง
2. People = สมาชิกภายในองค์กรหรือจำนวนบุคคลที่เข้ามาร่วมดำเนินงานภายในองค์กร คนเป็นเครื่องมือสำคัญเพราะงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ที่คนปฏิบัติแต่เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านพฤติกรรม (Behavior) ทักษะ (Skill) และความฉลาด (Talent) ฯลฯ ซึ่งแม้แตกต่างกันดังกล่าว ความสามารถของคนจะประกอบด้วย 4 H'S

Head มีสมองดี มีความคิดริเริ่มและมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ

Heart มีความเต็มใจในการทำงาน มีใจรักงานและทุ่มเทกำลังกาย-ใจให้กับงาน

Hands มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความชำนาญที่จะปฏิบัติงาน ได้ดี

Health มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ ร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัย

3. Process = กรรมวิธีหรือระบบการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตามขั้นตอนจนงานบรรลุผล

4. Place & Other Resources = สถานที่ทำงานและรวมถึงความสะดวกสบายและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายขององค์กร (เช่นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์กร แสงสว่าง ตู้ โต๊ะทำงาน)

สำหรับชงชัย สันติวงษ์ (2538: 1-3) ให้ความเห็นว่าส่วนประกอบสำคัญขององค์กรมี 4 ส่วนคือ

1. การรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึงการมีบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่อยู่ด้วยกันกำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันพร้อมกับการรวมกันโดยแบ่งเป็นชั้นระดับและหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของความเป็นไปของการบริหารงาน (management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรหรือกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2. ลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานมีการรวบรวมเอาคนหรือกลุ่มคนเข้ามาทำกิจกรรมเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และการเกี่ยวข้องต่อกันนี้ในทางปฏิบัติจะไม่เกิดขึ้นเอง หากแต่เป็นผลมาจากการที่ได้มีการดำเนินการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกันและการเข้ามาอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรก็พยายามจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจหรือปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลงทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่

ด้วยกันและพยายามมุ่งประสานการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นความพยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์กร

3. ลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) การรวมตัวกันและมีการสร้างลักษณะหรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตแจ้งชัดเจนนของขอบเขตขององค์กรดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในส่วนที่เป็นสมาชิกและส่วนที่มีใช้สมาชิกองค์กรให้แยกออกจากกัน ซึ่งโดยกลไกนี้ทำให้สมาชิกและองค์กรมีลักษณะที่เด่นชัดแยกออกจากองค์กรอื่น ๆ และในเวลาเดียวกันภายในกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่งก็จะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียมพิธีการปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์กรอื่น

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึงการที่องค์กรจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อย ๆ โดยมีสมาชิกเข้าและออกอยู่ตลอดเวลา แต่ในเวลาเดียวกันองค์กรจะยังคงมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำกับองค์กรอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ หรือหมายถึงการมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์กร โดยที่จะลาออกมิได้เลย แต่จะมีกลุ่มบุคคลขององค์กรที่ซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลา โดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะทำงานเป็นประจำอยู่กับองค์กร

5. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้นต่างก็มีเป้าหมายซึ่งสูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ทั้งนี้หากเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จ ส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคลไม่ต้องอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเป้าหมายองค์กรจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยากและขอบเขตความสำคัญและขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

ส่วนกิติมา ปรีดีติลล (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. 2537: 61-63 ; อ้างอิงจาก กิติมา ปรีดีติลล. 2529: 29-31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร 4 ประการ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Purpose) การจัดตั้งองค์กรนั้นจะจัดในรูปแบบใดก็ได้ แต่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อาจพิจารณาดูองค์กรและกิจกรรมต่างๆ ได้จากจุดมุ่งหมายซึ่งองค์กรหนึ่งย่อมมีจุดมุ่งหมายย่อยๆ อยู่หลายประการ จุดมุ่งหมายขององค์กรและของผู้ปฏิบัติงานอาจไม่เหมือนกันแต่ไม่ควรขัดแย้งกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพควรให้บุคคลที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้รู้จุดมุ่งหมายขององค์กร และจุดมุ่งหมายควรเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

2. คน (People) เป็นส่วนประกอบสำคัญยิ่งขององค์กรทุกประเภท เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ในการจัดองค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมของคน (Human Behavior) เนื่องจากคนไม่ใช่เครื่องจักรจึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิดเป็นของตนเองและแตกต่างกันออกไปตามฐานะและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรศึกษาและทำความเข้าใจมนุษย์เพื่อหาทางจูงใจให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.2 คุณค่าทางสังคม (Social Value) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสังคมต้องการให้สังคมยอมรับและเห็นความสำคัญของตน ดังนั้นองค์กรจะต้องพยายามให้บุคคลได้รับการยอมรับและให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

2.3 จุดมุ่งหมายหรือผลประโยชน์ของแต่ละบุคคลต้องสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เพราะถ้ามีการขัดแย้งกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเมือง ธุรกิจ ศาสนา ครอบครัว เป็นต้น จะทำให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีอุปสรรค ไม่ราบรื่น

2.4 การทำงานเป็นกลุ่มเนื่องจากองค์กรจะต้องปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม การไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้หรือปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Process) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานขององค์กรให้ได้ จำเป็นต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานให้ควบคุมกันไปเพื่อประสิทธิภาพของงาน หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่การแบ่งแยกงานอาจมีการแบ่งประเภทของงานได้หลายประเภท ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสายการบังคับบัญชาของโครงสร้างองค์กร

3.1 จัดให้มีการแยกประเภทและจัดหมวดหมู่ของงาน ในการจัดแบ่งแยกงานนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานให้ควบคุมกันไปเพื่อประสิทธิภาพของงาน หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่การแบ่งแยกงานอาจมีการแบ่งประเภทของงานได้หลายประเภท ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสายการบังคับบัญชาของโครงสร้างองค์กร

3.2 การระบุขอบเขตของงานและมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ งานควรระบุขอบเขตของงานโดยให้รายละเอียดของงาน (Job Description) แก่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับงาน ทุกตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติจะรู้หน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจในตำแหน่งที่พึงมี

3.3 สร้างบรรยากาศให้มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ให้มีความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ปราศจากข้อขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยงความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันอันจะมีผลกระทบต่อองค์กร การสร้างความสัมพันธ์อาจมีส่วนช่วยเสริมความคิดริเริ่ม ช่วยให้คนในองค์กรปฏิบัติงานไปได้ด้วยดี พอใจที่จะทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

4. สถานที่หรือทรัพยากรอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร ได้แก่ เงิน สิ่งของ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม อาคารและสถานที่ทำงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไป พื้นฐานของสังคมขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายขององค์กร ว่ามุ่งผลิตหรือต้องการสิ่งใด หรือขึ้นอยู่กับขนาดและความยุ่งยากซับซ้อนขององค์กร นอกจากนี้ขึ้นกับสภาพทางการเงินและฐานะขององค์กรนั้น ๆ เป็นส่วนประกอบอีกด้วย

สรุปได้ว่า องค์กรมีส่วนประกอบด้วยกัน 4 ประการ คือ 1. จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด 2. สมาชิกหรือคนในองค์กร 3. ความสัมพันธ์ของระบบการทำงาน 4. สถานที่ หรือทรัพยากรอื่น ๆ เช่น โต๊ะทำงาน ตู้ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

รูปแบบขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 6-11) จำแนกรูปแบบขององค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ

1. องค์กรที่มีรูปแบบหรือองค์กรรูปนัย เป็นองค์กรที่จัดเป็นระเบียบแบบแผนและมีการจัดแบ่งออกเป็นหลายรูปแบบด้วยกัน จัดตั้งขึ้นตามวัตถุประสงค์ของผู้ริเริ่มเป็นองค์กรตามกฎหมายหรือมีระเบียบแบบแผน มีการกำหนดหน่วยงานต่างๆ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และใช้อำนาจในการบังคับระหว่างบุคคลในหน่วยงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการจ่ายผลตอบแทนและระบบลงโทษต่างๆ จะถูกรักษาและคงไว้เป็นระเบียบที่แน่นอน เนื่องจากองค์กรประเภทนี้เน้นถึงความมีระเบียบ ความคล่องตัวจึงไม่มี ทุกอย่างมักจะถาวรและเปลี่ยนแปลงได้ยากสิ่งที่กำหนดไว้เหล่านี้จะถูกรักษาสั่งการและบังคับใช้ให้มีการปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อยกเว้น

2. องค์กรที่ไม่มีรูปแบบหรือองค์กรรูปนัยนั้น อาจเกิดจากความพอใจหรือสมัครใจของบุคคลที่จะเข้าร่วมกัน อำนาจในการบริหารกำหนดขึ้นจากความยินยอมอาจเกิดจากการรวมกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นภายในองค์กรที่มีรูปแบบ เพื่อดำเนินกิจการบางอย่างร่วมกัน

นอกจากนี้ Amitai Etzioni นักสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เมืองนิวยอร์ก (ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม. 2553: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Amitai Etzioni. n.d.) ได้กล่าวว่า องค์กรจะมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุมองค์กรที่จะต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรเกิดความยินยอมที่จะปฏิบัติตาม โดยความยินยอมนี้จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับประเภทขององค์กรเหล่านั้น และจำแนกประเภทขององค์กรเอาไว้เป็น 4 ประเภทดังต่อไปนี้

1. องค์กรที่ใช้กำลังบังคับเพื่อให้คนทำตาม (Coercive Organizations) องค์กรประเภทนี้ที่ชัดเจน ได้แก่ คุก สถานกักกัน ค่ายเชลยศึก เป็นต้น

2. องค์กรที่เน้นการให้ค่าตอบแทนเพื่อให้คนทำตาม (Utilitarian Organizations) องค์กรประเภทนี้ได้แก่ องค์กรห้างร้าน อุตสาหกรรม และงานบริการทั้งหลายที่คนทำงานให้โดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำตามให้กับองค์กร

3. องค์กรที่เน้นนามธรรมเป็นผลตอบแทนในการทำให้คนทำตาม (Normative Organizations) สิ่งที่เป็นนามธรรมนั้นมีได้หลายอย่าง อาจเป็นเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับคำสรรเสริญ การได้ความสุขใจ การอุทิศให้กับส่วนรวม องค์กรประเภทนี้ได้แก่ วัด พรรคการเมือง มูลนิธิอาสาพัฒนา เป็นต้น

4. องค์กรแบบคู่หรือองค์กรประเภทลูกประสม (Dual compliance Organizations) คือ องค์กรที่มีลักษณะความยินยอมแบบผสม ระหว่างสองแบบรวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน เป็นองค์กรที่มีการใช้ระบบที่ทำให้คนเข้าร่วมด้วย หรือยอมตามกลุ่มจากแรงหลายทาง เช่น ให้ได้ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นเงินทอง คำนวณเป็นผลตอบแทนได้ และการให้ทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ เช่นมหาวิทยาลัย องค์กรวิชาชีพ เช่นแพทย์ วิศวกร นักประดิษฐ์ หรือเป็นกองทัพในยามสงคราม คือถ้ารบชนะก็ได้เกียรติยศและชื่อเสียง แต่ถ้าหนีสงคราม หนีทัพ ก็มีสิทธิถูกขึ้นศาลทหาร เป็นต้น

อาจสรุปได้ว่า องค์กรแบ่งเป็นองค์กรที่มีรูปแบบ มีความเป็นระเบียบแบบแผน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และองค์กรที่ไม่มีรูปแบบ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการความพอใจของบุคคลที่รวมกลุ่ม

แนวความคิดและทฤษฎีองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งทฤษฎีองค์กรออกเป็น 3 สมัย ดังนี้

1. ทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม (Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่รูปแบบโครงสร้างขององค์กร เป้าหมาย อำนาจ บทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยในองค์กร เป็นการนำเอาความคิดและหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์กับการจัดองค์กร ซึ่งแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม มีแนวคิดเน้นหนักไปในเรื่องของโครงสร้างและเป็นผู้เสนอแนวคิดในเรื่องการบริหารและการจัดองค์กร ที่ทราบกันดีในชื่อที่ว่า องค์กรแบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ จะต้องจัดองค์กรให้มีงานพิเศษเฉพาะด้าน ลำดับชั้นการบังคับบัญชา กฎเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่ยึดตัวบุคคล การเลือกคนเข้าทำงานจะต้องยึดถือความสามารถ สำหรับฟาโยล (Fayol) นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ผู้เสนอแนวคิดในเรื่องของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ส่วน ลูเธอร์ กุลิก และลินดอลล์ เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ผู้เสนอแนวความคิดในทางบริหารงานที่เป็นกระบวนการ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีในตัวย่อ POSDCORB นักทฤษฎีองค์กรกลุ่มนี้มีความคิดว่าองค์กรเป็นจักรกลของการทำงาน ดังนั้นจึงเน้นความสำคัญหนักไปในเรื่องของการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สายงาน การบังคับบัญชา อำนาจในการบังคับบัญชาและการกำหนดมาตรฐานโดยอาศัยกฎข้อบังคับและระเบียบ

2. ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม เริ่มพัฒนาขึ้นมาราว ค.ศ. 1910 เป็นต้นมา ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่เป็นการนำเอาทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ประยุกต์กับการจัดองค์กร ให้ความสำคัญกับปัญหาด้านจิตใจและปัญหาด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรและกลุ่มคนงานในองค์กร

ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่มีความคิดคัดค้านกับทฤษฎีสมัยดั้งเดิมที่ว่าทุกคนในองค์กรเหมือนกันคือเป็นบุคคลทางเศรษฐกิจทั้งสิ้น แต่ทฤษฎีสมัยใหม่ ถือว่าบุคคลแตกต่างกัน และยอมรับความสำคัญของกลุ่มงาน ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ทางสังคม และเน้นความสำคัญของลูกจ้างเป็นใหญ่ แทนเรื่องตำแหน่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา สนใจสภาพการทำงานของคนงาน ปฏิกริยาและสัมพันธภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง ว่าสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการทำงาน แรงจูงใจ และมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการ สำหรับ เดวิส (Davis, 1957:74) ได้เรียกทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่อีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ และได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์คือ วิธีการก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรงกระตุ้นร่วมในกลุ่มคน และช่วยให้กลุ่มคนมีความปรารถนาจะทำงานร่วมกันให้ได้ผล มนุษย์สัมพันธ์เป็นการนำเอา

บุคคลเหล่านี้มาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามัคคีและร่วมมือกัน โดยได้รับความพึงพอใจ ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจและสังคม ส่วนฟลิปโป (Flippo. 1966: 241) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ในเชิงการบริหารไว้ว่าเป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกัน ในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเกิดผลบรรลุเป้าหมายและเอทซิโอนี (Etzioni. 1964: 47) เรียกการบริหารตามทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ว่า การบริหารตามแนวโครงสร้าง (Structuralist Approach) แนวคิดในการบริหารแบบนี้ยอมรับว่า การจัดองค์กรเป็นเรื่องยุ่งยาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ก็เป็นที่แก้ไขได้ ความยุ่งยากเหล่านี้ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการของแต่ละบุคคล ระหว่างความมีเหตุผลกับความไม่มีเหตุผล ระหว่างความมีระเบียบวินัยกับความมีอิสระ ระหว่างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นพิธีการ และระหว่างคนงานกับระเบียบวิธีการจัดการ เป็นต้น

3. ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนาโดยนำแนวความคิดของสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุง ใช้ศาสตร์หลายสาขามาประยุกต์ร่วมกัน ได้แก่ วิทยาศาสตร์ จิตวิทยา สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ทฤษฎีสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนาตั้งแต่ปีค.ศ. 1950 เป็นต้นมา ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบันที่มีชื่อเสียง ได้แก่ เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard) นอร์เบิร์ต วีเนอร์ (Norbert Wiener) และลูควิก ฟอน เบอ์ทาลแลนฟีไฟ (Ludwig Von Bertalanffy)

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์กรนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ พลุ เดชะรินทร์ (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) ด้วยการเปรียบเทียบ สภาวะของอากาศภายในองค์กร ว่าองค์กรแต่ละแห่งอาจจะมีสภาวะอากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งอาจจะมีอากาศแจ่มใสอยู่ตลอดเวลา แต่ในองค์กรบางแห่งอาจจะมีมืดครึ้ม และถูกปกคลุมด้วยเมฆฝนตลอดเวลาส่วนคำนิยามตามหลักวิชาการนั้น บรรยากาศ (Climate) นั้นมักจะหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน และอีกนัยหนึ่ง หมายถึงการรับรู้ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศ(Climate) ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุสุดแต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือน ท้องฟ้ามีมืดครึ้มอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์กรก็อยากที่จะพักผ่อนหลบฝน ไม่มีใครอยากทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรมีดังนี้คือ

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) ซึ่งไม่ได้หมายถึงโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียว โดยรวมถึงความรู้สึกว่าที่ชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโครงสร้างจะดีถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานของทุกคนมีความชัดเจน และจะต่ำถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่สับสนในงานที่ต้องทำ และการตัดสินใจที่เกิดขึ้นว่าใครต้องเป็นผู้รับผิดชอบ และจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกสับสนในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) ครอบคลุมถึงการที่บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับของมาตรฐาน สูงแสดงว่าบุคลากรจะมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา หรือถ้าอธิบายให้ง่ายก็คือบุคลากรภายในองค์กรมีความต้องการหรืออยากที่จะพัฒนาการทำงานภายในองค์กรให้ดีขึ้น องค์กรบางแห่งบุคลากรในทุกระดับจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แต่ในองค์กรบางแห่งบุคลากรก็จะทำงานไปในลักษณะขอให้ทำไปวัน ๆ ส่วนการปรับปรุงนั้นจะมีความรู้สึกที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองแต่เป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชามากกว่า

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคลากรสามารถทำงานและรับผิดชอบงานได้ โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งคือการเป็นเจ้าของงานของตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาตรวจเช็คถึงการทำงานหรือการตัดสินใจที่ได้ทำไป ถ้าระดับของ ความรับผิดชอบ สูงแสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ถ้าระดับต่ำแสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการยอมรับความเสี่ยงมีอยู่ในระดับที่ต่ำ

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) บุคลากรมีความรู้สึกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำหรือไม่ ถ้าระดับของ การได้รับการยอมรับ สูงแสดงว่าบุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานที่ทำไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มกับงานที่ได้ทำลงไป ก็จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนในที่นี้ก็ได้หมายถึงเฉพาะด้านเงินเพียงอย่างเดียว

5. ด้านการสนับสนุน (Support) รวมถึงความรู้สึกที่ไว้วางใจและการได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม ระดับของ การสนับสนุน จะสูง ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและรู้สึกว่า จะได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่า มีผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

6. ด้านความไว้วางใจ (Commitment) สะท้อนถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับของ ความไว้วางใจ ที่สูงแสดงว่าบุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรบางแห่งที่ระดับของความไว้วางใจจะสูง และมีความภักดีต่อองค์กรที่ตัวเองทำงานมาก ซึ่งจะพบได้บ่อยๆ ในสถาบันการศึกษาบางแห่ง หรือเหล่าทัพบางเหล่า องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรทั้งหกประการข้างต้นต่างเป็นประเด็นที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยังเป็น

ปัจจัยที่เราสามารถที่จะวัดและบริหารให้ถูกต้องและเหมาะสมได้ เพียงแต่ถ้าเราทราบว่ามีปัจจัยในแต่ละด้านของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ ณ ระดับใด และทราบว่าจะมีอะไรคือสิ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

สอดคล้องกับสตริงเกอร์ (Stringer. 2002: 68) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้นึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจการทำงานในองค์กร ส่วนกับสัน และคนอื่น ๆ (Gibson et., al. 2000: 8) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรหมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เข้าใจ และรับรู้ โดยบรรยากาศองค์กรจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน นอกจากนี้ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548: 6) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรนั้นคือทัศนคติ ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา หรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร

จากความหมายของบรรยากาศองค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยแต่ละแห่งอาจจะมีสภาวะอากาศที่แตกต่างกัน

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานในองค์กร ช่วยส่งผลในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังที่ ปิยะพร สร้อยทอง (2544: 24) ได้อธิบายว่าผู้บริหารองค์กรควรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเพื่อให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรของตนเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมบรรยากาศให้เหมาะสมอันจะทำให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บรรยากาศในองค์กร นอกจากนี้ ฉัญญา จิตราพิเนตร (2545: 11) ให้ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่ามีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก องค์กรใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญบรรยากาศการทำงานในองค์กร หากองค์กรใดมีบรรยากาศที่ดีในองค์กรจะทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความรักและสามัคคี เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบข้อบังคับ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ เดวิส (วิโรจน์ วงศ์ใจ. 2545: 18 -19; อ้างอิงจาก Davis. 1962: 556) ที่กล่าวถึง การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะแสดงออกถึงความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมาก ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาโดยรับมอบหมายงานอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ และเสียสละด้วยการปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณและมีประสิทธิผล ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้เสมอบรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพของบุคลากรพอสรุปได้ คือการสร้างความรัก ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วน ลอร์เลส (พรพรรณ คงประสิทธิ์. 2542: 16 – 17; อ้างอิงจาก Lawless. 1979: 32 - 33) ได้กล่าวว่ บรรยากาศองค์กรที่ดี ทำให้การปฏิบัติในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้คือ

1. บรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเอง มีความสะดวกสบายและไม่ตึงเครียด
2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน
4. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม
5. ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ได้รับการพิจารณาหาเหตุผล
6. การตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก
7. การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงาน กระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง
8. สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกกรณี
9. การมอบหมายงานแก่สมาชิกกระทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน
10. ผู้บริหารไม่แสดงการใช้อำนาจบังคับในการทำงาน แต่แสดงออกว่าสมาชิกควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างไร
11. สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดต่างๆของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับแบบของบรรยากาศองค์กรนั้น สามารถสรุปได้ว่า องค์กรแต่ละองค์กรย่อมจะมีรูปแบบการบริหารงานองค์กรที่แตกต่างกันไป ทำให้รูปแบบของบรรยากาศองค์กรย่อมแตกต่างกันไปด้วย และบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ฉะนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจะไม่ถูกต้องและสมบูรณ์ ถ้าไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) ที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรโดยที่บรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพกำลังคนขององค์กร ฉะนั้น เพื่อให้การศึกษาบรรยากาศขององค์กรเป็นไปอย่างชัดเจนและเข้าใจยิ่งขึ้น จึงได้รวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจากนักวิชาการหลายท่านด้วยกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

นักการศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอส์เบิร์ก (ณัฐยา จิตราพิเนตร. 2545: 14 - 15; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; Snyderman. 1959: 113 - 115) ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรที่ทำให้บุคคลชอบการทำงาน ด้วยการใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานจริงๆ หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ มีดังนี้
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work - Itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง (Advancement)
2. ปัจจัยที่ค้ำจุน คือ สิ่ง que เพิ่มหรือส่งเสริมความไม่อยากปฏิบัติงานให้กลับเป็นมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Hygiene Factors) มีดังนี้
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
 - 2.2 วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง (Supervision Technical)
 - 2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
 - 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
 - 2.5 โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Possibility of Growth)
 - 2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare)
 - 2.7 ฐานะของอาชีพ (Status)
 - 2.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security)
 - 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

ส่วน คูเปอร์ (ปิยะ ทองเจริญ. 2549: 14; อ้างอิงจาก Cooper. 1958: 31-33) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

นอกจากนี้ทฤษฎีของ มาสโลว์ (พรศกดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. 2541: 15; อ้างอิงจาก Maslow. 1954: 80 - 91) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการ 5 ลำดับดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน ชั้นแรก ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ในการดำรงชีวิต เช่นความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะใช้จูงใจมนุษย์ได้ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ประารถจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ หรืออาชญากรรม เป็นต้นนอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีบำนาญ บำนาญอีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากความต้องการในสองขั้นแรกที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ความต้องการจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดจนการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความภาคภูมิใจ สถานภาพ และความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนทั้งการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากจะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - Actualization Needs) หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมประสงค์ความความนึกคิดที่ตนได้นึกฝันไว้ แต่เป็นสิ่งที่ยากจะแสวงหาได้ ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในคนแต่ละคน สรุปได้ว่า ทฤษฎีและปัจจัยมีความจำเป็นและส่งผลกระตุ้นในการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีความหมายมากขึ้นต่อบุคลากร สามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปปรับใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กรของตน เพื่อพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยสามารถทำให้สามารถให้บุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในการปกครองนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อย เพราะเป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะต้องกันร่วมรับผิดชอบและให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ดังที่ สมพร สุทัศน์ีย์ (2548: 425) กล่าวว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยต้องรู้จักความรู้ความสามารถ สถิติปัญหาความต้องการทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้นการรู้จักและการเข้าใจเป็นพื้นฐานในการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม นอกจากนี้ ฟิลแมน (อาทร สังขสมิท. 2546: 20 ; อ้างอิงจาก Feldman. 1988: 297) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับงานขององค์กรพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญกับการผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างศรัทธาและสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานหลักสำคัญในการสร้างน้ำใจในการทำงาน คือ การหาแนวทางให้บุคลากรมีความศรัทธาในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ความยกย่องนับถือในสังคม นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการบริหารด้วยการให้กำลังใจจะทำให้ผลการทำงานสูงขึ้น สำหรับงานวิจัยของวิโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 74) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่าข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะรองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพยายามรักษาผลประโยชน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนในรายข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตั้งใจร่วมฟังปัญหาและหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539: 17) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การให้ความดูแล ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 52) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับ บัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะปฏิบัติงานมากกว่าจะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งรู้จักสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาหมายถึง การได้รับการยอมรับ การเอาใจใส่ และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลใดที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้ และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานไปด้วย ดังที่ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 137-138) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ผู้ที่ร่วมงานและมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากก็น้อย ในการทำงานร่วมกันจะต้องประสานงานและร่วมมือกันอยู่เสมอ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีดังนี้คือ

1. แสดงความคุ้นเคย และไว้เนื้อเชื่อใจ
2. ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็น
3. เป็นผู้ให้ตามโอกาสอันควร
4. มีความจริงใจต่อกัน
5. ช่วยเหลือเมื่อเพื่อนมีเรื่องเดือดร้อน
6. พบปะสังสรรค์เมื่อมีโอกาสอันควร
7. ไม่นินทาว่าร้ายเพื่อนไม่ว่าต่อหน้าและลับหลัง
8. เก็บความลับของเพื่อนได้ดี
9. มีความสุขุมรอบคอบ และอดทน
10. มีเจตคติเป็นประชาธิปไตย
11. มีใจกว้างขวาง
12. มีความเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ
13. ยกย่องชมเชยเพื่อนในโอกาสอันควร
14. ยอมรับและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน
15. ไม่ก่อศัตรูและสร้างปัญหาขัดแย้ง
16. ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นแก่เพื่อนตามโอกาส
17. ร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยของ ภักร์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพรศักดิ์

ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 64) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

นอกจากนี้งานวิจัยของ ญัฐยา จิตราพิเนตร (2545: 67) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย กรณีศึกษา: ศึกษา เฉพาะบริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของพนักงานภายใน บริษัท ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปได้ว่า หมายถึง การประสานงาน สามัคคี การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การให้ ความช่วยเหลือกัน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้อภัยกับเพื่อนร่วมงานเมื่อ เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาในการ แก้ปัญหาและเป็นกำลังใจได้เป็นอย่างดี ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ และมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างดี

ด้านความพร้อมทางกายภาพ

การจัดบรรยากาศองค์ด้านความพร้อมทางปัจจัยในสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ในการพัฒนาบุคลากรการปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน ดังที่ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Porter; & Steers. 1983: 364) ได้ระบุว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญใน การศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ และนอกจากนี้ยังกล่าวว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่ แตกต่างกัน ซึ่งมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ จะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการพิจารณา ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมี ผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกรวมสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานใน องค์การและมีผลต่อพฤติกรรม นอกจากนี้ สมใจ ลักษณะ (2543: 37) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความพร้อมทางปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ได้แก่ความพร้อม ทางด้านเงินทุน อาคาร สถานที่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมถึงความพร้อมทางด้าน นโยบาย และสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2527: 205) ที่กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและ ความพึงพอใจในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ควรสร้างสภาพแวดล้อม ในการ ทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนทำงานในสถานที่ทำงานดี จะทำให้ คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประทวน สมบูรณ์ (2540: 53 - 54) กล่าวถึงความ พร้อมทางปัจจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อำนวยความสะดวก และให้ความปลอดภัยแก่ ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการ ออกแบบและการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ การ

เก็บวัสดุและเครื่องใช้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่างๆ อันจำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ซึ่งสภาพการทำงานที่ดีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ทำให้ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานลง ลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นการจัดสภาพการทำงานที่ดีคือ การอำนวยความสะดวกในการทำงานในองค์กร ด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วน และจัดวางให้อยู่ในที่ที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้องรวดเร็วทันเวลา

2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องดับเพลิง เครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

3. การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ และสถานที่ให้เพียงพอแก่ผู้ปฏิบัติงาน ขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมกับงานและผู้ใช้ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้

4. แสงสว่าง มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาก หากแสงสว่างไม่เพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นงานไม่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความผิดพลาด หรือเกิดอันตรายได้

5. ในการปฏิบัติงานหากมีเสียงรบกวนอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถควบคุมสติและขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตด้วย

6. เครื่องสุขภัณฑ์ ในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีห้องน้ำ ห้องส้วม เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการจัดบริการน้ำสะอาดไว้ดื่มอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร

การศึกษางานวิจัยของ อติศักดิ์ สิริศาสตร์ (2547: 86) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 17 - 18) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าในด้านความพร้อมทางปัจจัยการดำเนินงานในองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4 ประเภท ได้แก่ กล่าวคือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และ วัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก ควรจัดหาให้อย่างเพียงพอแก่การใช้งานในองค์กร เพื่อความรวดเร็วในงาน รวมถึงประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองในสิ่งดังกล่าวได้ ก็จะส่งผลต่อการทำงานในทางตรงกันข้ามเช่นกันนอกจากวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีสภาพที่ใช้การได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า ความพร้อมทางกายภาพ เป็นการช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่กว้างขวาง สะอาด สวยงาม ปลอดภัย นอกจากนี้อาจารย์ถึง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่มีความทันสมัยและมีความเพียงพอต่อการใช้งาน มีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับที่ตั้ง โดยเปรียบพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภค ตลอดจนจนถึงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ห้องสำนักงาน ห้องรับประทานอาหาร ทางเดินระหว่างอาคาร ห้องสุขา ที่นั่งพักผ่อน ที่จอดรถจะต้องมีความสะอาด สวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัยกับบุคลากรในองค์กร

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร

ความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร คือการได้รับความสนับสนุนในการศึกษาต่อการเข้ารับการอบรม และเปิดโอกาสให้แสดงความคิด โดยการใช้ความรู้ความสามารถและการสนับสนุนจากองค์กร ดังที่ วรรณารถ แสงมณี (2547: 6-15) ให้ความหมายของคำว่าความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาบุคลากร เช่นการศึกษา การฝึกอบรม และการสัมมนา ให้เกิดการเรียนรู้ และนำมาพัฒนาการทำงาน เพื่อมุ่งไม่สู่ความก้าวหน้าของบุคลากรที่ส่งผลไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับวิโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 7) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษามีขวัญและกำลังใจมีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และวิจัยของวรภรณ์ นักพิณพาทย์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ การได้รับความสนับสนุนในการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการสัมมนา ทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรคือการพัฒนาบุคลากร สามารถนำมาพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลงานที่ดีในการปฏิบัติงานสร้าง ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในหน้าที่ การงาน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ค่าจ้างและสวัสดิการ

ค่าจ้างและสวัสดิการ คือ เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อการนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นอกจากนั้นยังมีค่าจ้างที่มีได้เป็นเงินได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น และยังสามารถหยุดงานได้ในวันหยุดประจำ และวันสำคัญ นอกจากนั้นยังสามารถหยุดได้ตามระเบียบการลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน. (2526: 320 – 321) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับค่าจ้าง 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินจำแนกได้เป็นสิ่งจูงใจทางตรง เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการ

ปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสิ่งจูงใจทางอ้อม คือ สิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีความทำงานดีขึ้น และมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สนองตอบความต้องการจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 267) กล่าวว่าค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึงเงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้ในกรดำรงชีวิตของตน ส่วนค่าจ้างที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รวมถึงวันหยุดพิเศษ ซึ่งถือสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานภายในองค์การ สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2540: 287) ได้กล่าวเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายเงินเดือน และผลตอบแทน โดยนำมาจากแนวคิด Thomas Patten ประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการด้วยกัน คือ การจ่ายอย่างพอเพียง การจ่ายอย่างเป็นธรรม การจ่ายอย่างสมดุล การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ การจ่ายต้องมีความมั่นคง การจ่ายต้องสามารถให้ใจได้ และการจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน และอนวัช ธีรประสาธน์ (2532: 15 - 18) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี สวัสดิการ

สามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการของข้าราชการตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการทั่วไปที่ข้าราชการทุกคนมีสิทธิได้รับ ได้แก่
 - 1.1 สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือน สำหรับบุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 รวมทั้งบุตรแฝดคนที่ 3 ด้วย โดยได้รับเดือน 50 บาท ต่อ 1 คน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจการปกครองของตน และบุตรซึ่งมีอายุเกิน 18 ปีบริบูรณ์ หรือ บุตรที่บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส
 - 1.2 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ข้าราชการรวมทั้งบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรซึ่งชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
 - 1.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 รวมทั้งบุตรแฝดด้วย บุตรต้องอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ในกรณีที่มิบุตรคนหนึ่งตายลงก่อนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ให้นับบุตรคนลำดับถัดไปแทน
 - 1.4 เงินเบี้ยกนดการ จ่ายสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในท้องที่กนดการ และโรงเรียนกนดการ ซึ่งได้แก่ ท้องถิ่นที่คมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถยนต์หรือรถยนต์โดยสารไปมาตลอดปี มีโรคภัยเจ็บชุกชุม โดยให้ได้รับสวัสดิการนี้ได้ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน หรือค่าจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 200 บาท
 - 1.5 เงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ ทางราชการให้ข้าราชการมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2527

2. สวัสดิการของข้าราชการตามระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ.2530 กำหนดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การออมทรัพย์
- 2.2 การเคหะสงเคราะห์
- 2.3 การให้กู้ยืม
- 2.4 การสงเคราะห์ข้าราชการ
- 2.5 การฌาปนกิจ
- 2.6 การกีฬาและนันทนาการ
- 2.7 ร้านสวัสดิการ
- 2.8 กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

สวัสดิการดังกล่าวเป็นสวัสดิการที่องค์กรต้นสังกัด จะต้องดำเนินการจัดขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าต้องดำเนินการให้มีสวัสดิการทุกประเภทในขณะเดียวกัน ส่วนจะดำเนินการจัดให้มีประเภทใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมและการเห็นสมควรจะจัดตามกำลังความสามารถของส่วนราชการนั้น ๆ

3. สิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ สวัสดิการในลักษณะนี้มีทั้งประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ และออกจากราชการแล้ว

3.1 การลา ข้าราชการสามารถลาได้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. 2520 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 ได้แบ่งการลาออกเป็น 8 ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการระดมพลหรือการทดลองความพร้อม หรือเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร การลาไปศึกษา การอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย การลาไปต่างประเทศ สำหรับข้าราชการในสถานศึกษามีการลาได้ 7 ประเภท ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลาของข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2527 คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการระดมพลเข้ารับการศึกษา ทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย การลาไปต่างประเทศ

3.2 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบแก่ประเทศชาติ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กระทรวงเจ้าสังกัดจะเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์ได้รับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3 เงินช่วยเหลือค่าจัดการศพ ข้าราชการที่เสียชีวิตระหว่างรับราชการ หรือผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทางราชการจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าจัดการศพตามอัตราที่ทางราชการกำหนด คือ ข้าราชการจ่าย 3 เท่าของเงินเดือน และผู้รับบำนาญจะจ่าย 1 เท่าของเงินเดือน

3.4 เงินทำขวัญราชการและลูกจ้าง ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยจนพิการสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เพราะเหตุปฏิบัติราชการหรือถูกประทุษร้าย เพราะกระทำตามหน้าที่ แต่ยังสามารถรับราชการได้ โดยได้รับเงินทำขวัญตามอัตราที่ทางราชการกำหนด

3.5 เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้เมื่อพ้นจากราชการแล้ว บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความดีความชอบที่รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความดีความชอบที่ทางราชการจ่ายให้เป็นรายเดือน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548: 123) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัย สุนัขอนามัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ญัฐยา จิตราพิเนตร (2545: 68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา: ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) พบว่าสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับงานวิจัย ของพรศักดิ์ ตรีกุลชีวพานิตตย์ (2541: 68) ที่ศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัด ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้าน เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ค่าจ้างและสวัสดิการได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าจ้างต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความ สะดวกสบายในการทำงาน สวัสดิการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพมีหลัก นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ซึ่งได้แก่สวัสดิการเกี่ยวกับการค่าเล่าเรียนบุตร ค่า รักษาพยาบาล และรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เงินช่วยเหลือ ค่าจัดการศพ เงินทำขวัญราชการและลูกจ้าง เงินบำเหน็จบำนาญ ทำให้บุคลากรเกิดความรัก และ เชื่อมมั่นต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร

ลักษณะหน้าที่และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ลักษณะหน้าที่และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548: 41) กล่าวไว้ดังนี้

1. สายวิชาการ ได้แก่ ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนา ผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพประสาน ความร่วมมือกับ

ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3 ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

1.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.5 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.6 ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. สายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

2.1 สายงานเจ้าพนักงานทั่วไป ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ ที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายวัสดุทางช่าง การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร จัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 สายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งทางการเงินและบัญชี การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา เช่น ตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบ ด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่ายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 สายงานเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 สายงานการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคล

เข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.5 สายงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานทางการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น ๆ ตามนโยบายและแผนงานของส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษาที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.6 สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริการ หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.7 สายงานวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.8 สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานธุรการ และงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการ และงานสารบรรณในหน่วยงานธุรการทั่วไป หน่วยงานธุรการที่เกี่ยวกับงานเทคนิคหรืองานวิชาการ เช่น ควบคุมการรับ-ส่งหนังสือ ลงทะเบียน แยกประเภท เก็บและค้นหาเอกสาร ควบคุม การร่าง หนังสือโต้ตอบ ประมวลรายงาน สรุปความเห็น ควบคุมดูแลและรักษาซ่อมแซมสถานที่และยานพาหนะ และดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของหน่วยงานการศึกษา การตรวจสอบรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดงานต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.9 สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ปฏิบัติงานด้านพัสดุเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา การแทงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำทะเบียนพัสดุ การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การกำหนดมาตรฐาน และคุณภาพพัสดุ และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายฝ่าย อาทิ สถานภาพของบุคลากร ผู้บริหารองค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กร ขวัญกำลังใจ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารภายในที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กร ของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการหากผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวอย่างทั่วถึง จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศของสถาบัน ทำให้สถาบันได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้ คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ใช้ประชากรที่เป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่เป็นบุคลากร ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สำนัก/คณะ	สำนัก	คณะ	คณะ	คณะศิลป	วิทยาลัย	รวม
สถานภาพ	อธิการบดี	ศิลปวิจิตร	ศิลปศึกษา	นาฏดุริยางค์	นาฏศิลป์	
ข้าราชการ	14	7	16	4	161	202
พนักงานราชการ	8	15	18	16	7	64
ลูกจ้าง	1	-	-	-	19	20
รวม	23	22	34	20	187	286

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามตามแนวทางของไลเคอร์ท (Likert)

3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา (ภาคผนวก ค.)
5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วปรึกษาขอความเห็นชอบจากประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท
6. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 30 คน
7. ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ ร้อยละ 27 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบที (t – test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.76 ขึ้นไป ไว้ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย (Ferguson. 1981: 180)
8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 169) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่ตรวจแก้ไข แล้วเสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 11 ข้อ ด้านความพร้อมทางกายภาพ จำนวน 12 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร 7 ข้อ และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating – Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความดังกล่าว
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากกับข้อความดังกล่าว
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลางกับข้อความดังกล่าว
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยกับข้อความดังกล่าว
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความดังกล่าว

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือตามข้อ 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขจนมีคุณภาพ ไปขอความร่วมมือกับบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้ไปทั้งหมดวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และโดยรวม วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่สอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กรของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม

เพศ และวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบที (t - test) ส่วนตัวแปร สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 4.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 4.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม

4.2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้การทดสอบที (Ferguson. 1981: 180)

4.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 61)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที (Edwards. 1957: 152)

4.3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') (Ferguson. 1981: 190)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้การแปลความหมายข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน ความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบที่ (t-test) และจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน) n = 286	ร้อยละ
1. เพศ		
เพศชาย	80	28.0
เพศหญิง	206	72.0
รวม	286	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	117	61.9
สูงกว่าปริญญาตรี	109	38.1
รวม	286	100.0
3. สถานภาพในการทำงานข้าราชการ		
พนักงานข้าราชการ	202	70.6
ลูกจ้าง	64	22.4
รวม	20	7.0
รวม	286	100.0
4. หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี		
คณะศิลปวิจิตร	23	8.0
คณะศิลปศึกษา	22	7.7
คณะนาฏดุริยางค์	34	11.9
วิทยาลัยนาฏศิลป์	20	7.0
รวม	187	65.4
รวม	286	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	35	12.2
10 – 20 ปี	109	38.1
มากกว่า 20 ปี	142	49.7
รวม	286	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.0) มีวุฒิศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 61.9) มีสถานภาพเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 70.6) สังกัดหน่วยงานวิทยาลัยนาฏศิลป์ มากที่สุด (ร้อยละ 65.4) และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 49.7)

ตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 3 -13

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	บุคลากร (n = 286)		ระดับ
	\bar{X}	SD	
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.14	.29	มาก
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.52	.32	มากที่สุด
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.85	.52	มาก
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	4.05	.23	มาก
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.84	.39	มาก
รวม	4.09	.19	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ
บรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	บุคลากร (n = 286)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.01	.80	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.20	.73	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานให้โดยพิจารณาจากความเหมาะสมและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	.60	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.15	.57	มาก
5	ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้น เร้า จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.10	.51	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบจากการใช้ความสามารถในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	.55	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม	4.12	.54	มาก
8	ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ	4.27	.53	มาก
9	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือเกิดการบกพร่อง ล้าช้า ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ท่าน	4.51	.58	มากที่สุด
10	การปฏิบัติงานของท่านได้รับยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.28	.46	มาก
11	การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	4.02	.74	มาก
12	ผลการตัดสินใจเรื่องการเลื่อนตำแหน่งมาจากกระบวนการที่โปร่งใส	3.81	.73	มาก
	รวม	4.14	.29	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 9 เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือเกิดการบกพร่อง ล่าช้า ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ท่าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	บุคลากร (n = 286)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
13	ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นมิตร	4.30	.68	มาก
14	ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.26	.63	มาก
15	ผู้ร่วมงานยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.36	.48	มาก
16	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนจะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	4.30	.46	มาก
17	ผู้ร่วมงานของท่านมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.39	.49	มาก
18	ท่าน และผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกัน	4.55	.50	มากที่สุด
19	ท่าน และผู้ร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.79	.41	มากที่สุด
20	ท่าน และผู้ร่วมงานร่วมกันปรับปรุง พัฒนางานให้สถาบันประสบผลสำเร็จ	4.76	.55	มากที่สุด
21	เมื่อมีเวลาว่างท่านและผู้ร่วมงานมักทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	4.80	.41	มากที่สุด
22	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีม	4.73	.44	มากที่สุด
23	มีการให้คำแนะนำ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.44	.50	มาก
	รวม	4.52	.32	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ยกเว้น ข้อ 18 ท่านและผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกัน ข้อ 19 ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ข้อ 20 ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันปรับปรุง พัฒนางานให้ สถาบันประสบผลสำเร็จ ข้อ 21 เมื่อมีเวลาว่างท่านและผู้ร่วมงานมักทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และข้อ 22 บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีม ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ บรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความพร้อมทางกายภาพ เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	บุคลากร (n = 286)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
24	สถานที่ตั้งของสถาบันมีความเหมาะสม	4.14	.55	มาก
25	สถาบันตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	4.24	.67	มาก
26	การจัดตั้งอาคารตามบริเวณต่างๆ เหมาะสมตามลักษณะการใช้งาน	3.73	.76	มาก
27	บริเวณสถาบันโดยรวม สะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.65	.69	มาก
28	ห้องทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมกับการทำงาน	3.67	.85	มาก
29	สถาบันให้บริการเทคโนโลยีด้านสื่อInternet ที่ทันสมัย	3.73	.75	มาก
30	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอพร้อมใช้งานได้ดี	3.68	.77	มาก
31	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และโทรสารภายในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานมีความสะดวก	3.94	.82	มาก
32	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานภายในสถาบันมีความสะดวก คล่องตัว	4.00	.86	มาก
33	หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.80	.82	มาก
34	การจัดสรรทรัพยากรของสถาบันมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.72	.87	มาก
35	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.89	.95	มาก
	รวม	3.85	.52	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	บุคลากร (n = 286)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
36	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้	4.19	.50	มาก
37	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้	4.11	.39	มาก
38	หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ	4.26	.67	มาก
39	หน่วยงานของท่านสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง	4.09	.58	มาก
40	สถาบันเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.15	.57	มาก
41	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.93	.49	มาก
42	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.62	.66	มาก
	รวม	4.05	.23	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ
บรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	บุคลากร (n = 286)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
43	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ	3.43	.50	ปานกลาง
44	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน	3.59	.67	มาก
45	สถาบันแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ สวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร	3.80	.81	มาก
46	สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.16	.60	มาก
47	ระบบสวัสดิการ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.10	.70	มาก
48	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม	4.08	.55	มาก
49	การจ่ายเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากร	3.92	.44	มาก
50	ค่าตอบแทนล่วงเวลามีอัตราเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.77	.43	มาก
51	ขั้นของเงินเดือนแต่ละขั้นมีความเหมาะสม	3.74	.55	มาก
	รวม	3.84	.39	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก
ยกเว้นข้อ 43 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่บุคลากรมี
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ
บรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	เพศชาย (n = 80)		เพศหญิง (n = 206)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.10	.30	4.15	.28
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.58	.30	4.49	.32
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.87	.52	3.84	.52
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	4.09	.23	4.04	.22
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.89	.39	3.82	.39
รวม	4.11	.18	4.08	.19

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร
ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรชายมี
ความพึงพอใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่มีความพึง
พอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรหญิง มีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ
บรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	ปริญญาตรี (n = 177)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 109)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.11	.28	4.17	.30
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.53	.32	4.49	.32
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.81	.52	3.92	.51
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	4.04	.23	4.07	.22
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.82	.40	3.89	.37
รวม	4.07	.19	4.12	.18

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	สถานภาพในการทำงาน					
	ข้าราชการ (n = 202)		พนักงานข้าราชการ (n = 64)		ลูกจ้าง (n = 20)	
	X	SD	X	SD	\bar{X}	SD
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.13	.30	4.13	.24	4.18	.32
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.52	.31	4.51	.33	4.52	.35
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.87	.52	3.80	.51	3.79	.52
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา	4.05	.24	4.06	.20	4.02	.21
บุคลากร						
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.86	.39	3.80	.38	3.81	.42
รวม	4.09	.19	4.07	.17	4.07	.20

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ
บรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่
สังกัด

ความพึงพอใจต่อ บรรยากาศองค์กร	หน่วยงานที่สังกัด									
	สำนัก อธิการบดี (n = 23)		คณะ ศิลปวิจิตร (n = 22)		คณะ ศิลปศึกษา (n = 34)		คณะ นาฏ ดุริยางค์ (n = 20)		วิทยาลัย นาฏศิลป์ (n = 187)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	4.07	.32	4.19	.27	4.13	.25	4.23	.31	4.13	.29
ด้านสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน	4.50	.32	4.49	.31	4.51	.34	4.47	.33	4.53	.32
ด้านความพร้อมทาง กายภาพ	3.95	.52	3.90	.47	3.75	.56	3.98	.46	3.84	.52
ด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาบุคลากร	4.04	.20	4.09	.22	4.01	.18	4.09	.22	4.05	.24
ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	3.83	.40	3.95	.38	3.76	.44	3.93	.34	3.84	.38
รวม	4.09	.19	4.13	.17	4.04	.20	4.15	.16	4.08	.19

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะนาฏดุริยางค์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร และคณะนาฏดุริยางค์ มีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรหน่วยงานสังกัดคณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	(n = 35)		(n = 109)		(n = 142)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.18	.28	4.13	.25	4.13	.31
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.51	.32	4.53	.32	4.51	.32
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.82	.48	3.83	.53	3.87	.51
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	4.07	.22	4.05	.21	4.05	.24
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.86	.38	3.82	.38	3.86	.40
รวม	4.09	.17	4.08	.19	4.09	.19

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดง ในตาราง 14 – 18

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	เพศชาย (n = 80)		เพศหญิง (n = 206)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.10	.30	4.15	.28	1.35	.178
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.58	.30	4.49	.32	2.00	.046
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.87	.52	3.84	.52	.47	.639
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	4.09	.23	4.04	.22	1.62	.106
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.89	.39	3.82	.39	1.38	.168
รวม	4.11	.18	4.08	.19	1.34	.180

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรชายและหญิง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	ปริญญาตรี (n = 80)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 206)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.11	.28	4.17	.30	1.78	.077
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.53	.32	4.49	.32	1.13	.259
ด้านความพร้อมทางกายภาพ	3.81	.52	3.92	.51	1.72	.086
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	4.04	.23	4.07	.22	1.00	.315
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.82	.40	3.89	.37	1.48	.139
รวม	4.07	.19	4.12	.18	2.08	.039

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.034	.017	.206	.814
	ภายในกลุ่ม	283	23.167	.082		
	รวม	285	23.201			
ด้านสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.000	.000	.002	.999
	ภายในกลุ่ม	283	28.899	.102		
	รวม	285	28.899			
ด้านความพร้อมทาง กายภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.352	.176	.662	.517
	ภายในกลุ่ม	283	75.381	.266		
	รวม	285	75.733			
ด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.026	.013	.252	.777
	ภายในกลุ่ม	283	14.619	.052		
	รวม	285	14.645			
ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.171	.086	.564	.569
	ภายในกลุ่ม	283	42.978	.152		
	รวม	285	43.149			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.036	.018	.526	.591
	ภายในกลุ่ม	283	9.749	.034		
	รวม	285	9.785			

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความพึงพอใจต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	.317	.079	.973	.423
	ภายในกลุ่ม	281	22.884	.081		
	รวม	285	23.201			
ด้านสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.082	.021	.200	.938
	ภายในกลุ่ม	281	28.817	.103		
	รวม	285	28.899			
ด้านความพร้อมทาง กายภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	.933	.233	.877	.478
	ภายในกลุ่ม	281	74.800	.266		
	รวม	285	75.733			
ด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	.122	.030	.589	.671
	ภายในกลุ่ม	281	14.524	.052		
	รวม	285	14.646			
ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	.665	.166	1.099	.357
	ภายในกลุ่ม	281	42.485	.151		
	รวม	285	43.150			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.189	.047	1.381	.241
	ภายในกลุ่ม	281	9.597	.034		
	รวม	285	9.785			

จากตาราง 17 แสดงว่า บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.066	.033	.404	.668
	ภายในกลุ่ม	283	23.135	.082		
	รวม	285	23.201			
ด้านสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.026	.013	.127	.880
	ภายในกลุ่ม	283	28.873	.102		
	รวม	285	28.899			
ด้านความพร้อมทาง กายภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.135	.068	.253	.777
	ภายในกลุ่ม	283	75.598	.267		
	รวม	285	75.733			
ด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.017	.008	.162	.851
	ภายในกลุ่ม	283	14.629	.052		
	รวม	285	14.646			
ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.128	.064	.422	.656
	ภายในกลุ่ม	283	43.022	.152		
	รวม	285	43.150			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.010	.005	.149	.862
	ภายในกลุ่ม	283	9.775	.035		
	รวม	285	9.785			

จากตาราง 18 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างจากสำนักอธิการบดี คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ รวมทั้งสิ้น 51 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามทั้งหมดนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98
3. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3.2 ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ และวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบที (t-test) และจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรชายและบุคลากรหญิง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษา บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา

ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความเป็นเลิศในด้านศิลปวัฒนธรรมของชาติ ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในเรื่องการแสดงเป็นสำคัญเสมอๆ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบ และมอบหมายงานที่สำคัญต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับชุมชน หน่วยงานไปถึงระดับชาติ โดยคอยให้คำแนะนำปรึกษางานอีกทั้งยังมอบขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และด้วยความที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จบมาจากสถาบันเดียวกัน จึงเกิดความเป็นกันเองและการยอมรับซึ่งกันและกัน ดังที่ สมพร สุทัศนีย์ (2548: 425) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยต้องรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความต้องการ ทักษะคิดเช่นไร ดังนั้นการรู้จักและการเข้าใจเป็นพื้นฐานในการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม และลีด (Locke. 1976: 1300-1302) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้น จัดว่าเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อบุคคลทำอะไรก็ควรจะได้รับยกย่องชมเชย และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ผู้บริหารควรจะสนับสนุนบุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี จะได้เป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่วนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: 62) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี

1.2 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันได้มีการจัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมปฏิบัติงานเข้ากับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ การจัดกิจกรรมการแสดงเพื่อเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมภายในและภายนอกหน่วยงาน จากกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้จักการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือด้วยการเห็นใจกันเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา ดังที่ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 137-138) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ผู้ที่ร่วมงานและมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากนักน้อย ในการทำงานร่วมกันจะต้องประสานงานและร่วมมือกันอยู่เสมอ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี สอดคล้องกับ ลีด (Locke. 1976: 1300 3 1302) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลใดที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะช่วยเหลือคนอื่น

และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึ่งพาอาศัยไม่ได้ ไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: 62) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 71) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลมีทัศนะเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี

1.3 ด้านความพร้อมทางกายภาพ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สถาบันได้เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานให้กับบุคลากร มีการจัดแต่งห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอกับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรที่สถาบันจัดให้เหมาะสม นอกจากนี้สถาบันยังจัดสถานสถานที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ดังที่ อรุณ รักรธรรม (2527: 205) ที่กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ควรสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนทำงานในสถานที่ทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 101 – 102) ได้กล่าวว่า การจัดบริการต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษาให้แก่บุคลากรควรมีความสะดวกสบายอย่างเหมาะสมเพียงพอ และควรจัดให้ก่อนที่บุคลากรจะร้องขอ และสุพัตรา สุภาพ (2536: 138 - 140) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในงานปัจจัยที่สำคัญ คือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมอันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545: 98) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม พบว่า สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับ พรพรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: 90) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.4 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันได้มี

การจัดการส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เช่น การให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิการศึกษา เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถโดยมอบทุนวิจัยและให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการจัดทำผลงานอยู่เสมอๆ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ดังที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2532: 59-60) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับเทคนิคและวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เป็นความรู้ใหม่ที่คนในองค์กรจะต้องได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญเพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 7) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษามีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศขององค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ชั้นเงินเดือนแต่ละชั้น ประสพการณ์ทำงาน และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการจ่ายเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อาทิเช่น บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมในงานการแสดงต่าง ๆ ก็ได้รับผลตอบแทนล่วงเวลาที่มียศตราเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือเงินรางวัลพิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ นอกจากนี้สถาบันยังดำเนินการจ้างให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรในหน่วยงานมิได้ขาดทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ดังที่ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 267) กล่าวว่าค่าจ้างและสวัสดิการหมายถึงเงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้ในกรดำรงชีวิตของตน ส่วนค่าจ้างที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รวมถึงวันหยุดพิเศษ ซึ่งถือสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้ สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 70 –79) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากนายจ้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ สังขสมิต (2546: 72) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานสายวิชาชีพอื่นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 68) ที่ศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์พบว่า

2.1 บุคลากรชายและบุคลากรหญิง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งชายและหญิงในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์อยู่ภายใต้กฎระเบียบ พระราชบัญญัติตาม

ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน ดังที่ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2542: 137 – 139) กล่าวว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะปฏิบัติงานในระดับสูงและคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทร สังขสมิท (2546: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น พบว่าพนักงานสายวิชาชีพอื่นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่าง อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน และมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันจึงไม่เกิดความแตกต่างในด้านความรู้สึกมากนัก สามารถแนะนำปรึกษาหารือกันเมื่อมีปัญหา มีความรักใคร่ปรองดอง ให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา สร้างความเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการจัดทำผลงาน รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันอย่างเหมาะสม ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ปานศักดิ์ (2544: 73) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทมันฝรั่ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงแก้ว (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

2.3 บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถาบันฯ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ให้บริการด้านสวัสดิการที่เหมาะสมกับแต่ละสถานภาพ ความเป็นกันเอง และยอมรับผลงานโดยไม่แบ่งแยกสถานภาพในการทำงาน ในด้านการทำงานบุคลากรมักได้รับภาระงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดของแต่ละตนเอง ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer. 1971: 131) ที่กล่าวว่า การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: 95) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัว งานไม่ซ้ำซ้อน บุคลากรเข้าใจในเรื่องโครงสร้างขององค์กรเป็นอย่างดี แม้จะหน่วยงานต่างกันแต่ก็ได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

บรรยากาศขององค์กรที่สถาบันจัดให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร นโยบายในการบริหารมีขอบเขตเดียวกัน ให้การสนับสนุนและความสำคัญในเรื่องการศึกษาต่อ การอบรมความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังที่ สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม (2520: 448) ได้กล่าวว่า โครงสร้างของงานที่เอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานดีและเหมาะสมจะต้องมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม งานไม่ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548: 105) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ นักพิณพาทย์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกันไป

2.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถาบันฯ ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังส่งเสริมความรู้ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ และความไว้วางใจในการมอบหมายการทำงานอย่างเต็มที่ จึงทำบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรคล้ายคลึงกัน ดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2530: 103) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความคิดเห็นเหมือนกันเป็นไปตามธรรมชาติของคนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า จึงมีความเห็น ความรู้สึกนึกคิดคล้ายกัน นั่นคือคนที่เคยมีค่านิยมอย่างใดมาก่อน เมื่อมาอยู่รวมกันในสังคมใหม่ก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามพวกพ้องในสังคมใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ นักพิณพาทย์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สถาบันควรดำเนินการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสและใส่ใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่สำคัญๆ มากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนได้มีโอกาสรู้จักแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นการพิสูจน์ความสามารถในการทำงานด้วย
2. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สถาบันควรจัดกิจกรรมส่งเสริมในเรื่องความสามัคคีและความเข้าใจเป็นอันหนึ่งเดียวกันในหมู่คณะ
3. ด้านความพร้อมทางกายภาพ สถาบันควรจัดให้เจ้าหน้าที่เอาใจใส่ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนภายในและนอกอาคารอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ควรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร สถาบันควรส่งเสริมสนับสนุนในการให้ทุนการศึกษาต่ออย่างทั่วถึง สม่ำเสมอ และต่อเนื่องรวมถึงควรจัดให้เข้ารับการอบรม และการดูงานในด้านวิชาการในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
5. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จากผลการศึกษา สถาบันควรปรับปรุงค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กร ส่งผลให้มีความรักสถาบันมากขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรตามลักษณะงานที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. ควรศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กร ด้านอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบรรยากาศองค์กรของสถาบันให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- เกษม วัฒนชัย. (2542). *สารแสดงมุขิตาจิตในศาสนศาสตร์บัณฑิต รุ่นที่ 42 ม.ร.* กรุงเทพฯ: ศูนย์
การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี เจริญสุข. 2541. *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จีรชน บุญมาก. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตียวิเศษ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบัน
บัณฑิตพัฒนศิลป์ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2552.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชด. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์
กศ.ม. (วิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรชนก สายสุวรรณ. (2548). *อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศ
องค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการ
นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (วิจัยและจิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิระพล น้อยนิตย์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตียวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยนาฏศิลป์
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2552.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน
บริษัทหนึ่งยัง จำกัด*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2525. *บรรยากาศองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2519). *องค์กรและการบริหารการศึกษาการจัดการในทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทย
วัฒนาพานิชจำกัด.
- (2538). *องค์กร การออกแบบและทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บัณฑิต กลิ่นสุคนธ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตยวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2552.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2536). *กรณีศึกษาปัญหาคอขวดของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประณต เก้าสำราญ. (2548). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทวน สมบูรณ์. (2540). *การบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประการัตน์ เต็มเปี่ยม. (2553). *รูปแบบองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2553, จาก <http://www.portal.in.th>.
- ปราณี อารยะศาสตร์. (2519). *ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมทย์ ไต้งทอง. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตยวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงษ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พสุ เดชะรินทร์. (2553). *บรรยากาศภายในองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2553, จาก <http://www.pasuonline.net>.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชราภรณ์ จันทร์ฉาย. (2537). *บรรยากาศองค์การในคณะ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. ปรินูญยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิรพรต หุ่นเจริญ. (2525). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปรินูญยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์. (2552). *การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ*. ปรินูญยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัญญ วงศ์นารี. (2529). *แนวคิดหลักการในการสัมมนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.
- มรกต ไพரசรี. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตยวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยนต์ ชุมจิต. (2430). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุพา ประเสริฐยิ่ง. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตยวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552.

- รสริน สกุลโรจนประวัตติ. (3541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พัทักษ์อักษร.
- วรรณารถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภักดิ์แอนด์ พริ้นติ้ง.
- วราภรณ์ นักพิณพาทย์. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา พุ่มพวง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย ค. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). *งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยพลศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค.
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล. (2539). *บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษา เฉพาะกรณีกรมชลประทาน*. สารนิพนธ์ บร.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (2548). *สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- (2550). *พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สมคิด บางโม. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). *บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
 ปรินธิญาณีพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ บุญวงษ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตียวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันบัณฑิต
 พัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2552.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ; และผุสดี รุมาคม. (2520). *องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: ดอกผล.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *บรรยากาศองค์การ, วารสารธรรมศาสตร์*. 7(3): 71-84
 ----- (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
 ----- (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สมัย รื่นสุข. (ม.ป.ป.). *การบริหารงานบุคคลเชิงปัญหา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตไทย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สวัสดิ์ สกุลไทย; และเกษม สุวรรณกุล. (2525). *การบริหารงานบุคคล. ใน รายงานการสัมมนาเรื่อง
 รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน สำนักงานปลัด
 ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. ชลบุรี: เอ็ม.ทีเพรส.
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). *สังคมอุดมปัญญา*. สืบค้น
 เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2552. จาก <http://gotoknow.org/blog/hs4hnl/288993>.
- สุขุม นวลสกุล. (2523). *ปัญหาการบริหารงานมหาวิทยาลัยในภาวะการณ์ปัจจุบัน*, ใน *เอกสาร
 ประกอบการสัมมนาฉบับที่*. หน้า 4. ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 10-13 กรกฎาคม
 2523.
- สุธรรม อารีกุล และคณะ. (2540). *การอุดมศึกษาไทย: วิฤตและทางออก*. กรุงเทพฯ: สำนักกองทุน
 สนับสนุนการวิจัย.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์*.
 กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุภรณ์ ศรีพหล. (2523). *การจัดองค์การ*, ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหาร
 การศึกษา*. หน้า 53-81. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2532). *การพัฒนาบุคลากร, สารพัฒนาหลักสูตร*. 93: 4-5 .
- สุวกิจ ศรีปัดถา. (2530). *องค์การและการจัดการ*. มหาสารคาม: วิทยาลัยครูมหาสารคาม.
- สุวจิ ศิริปัญญา. (2536). *บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะ
 กรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เสนาะ ดิยาวารี; สุปราณี ศรีนัตราภิมุข; และปิยะดา ชุนหวงศ์. (2526). *การบริหารงานบุคคล*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรภย์ เรืองเทพ. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุวัช วีระประสาธน์. (2533, กรกฎาคม-สิงหาคม). *เปิดโลกสถิติการ. ข้าราชการ*. 34(4): 15-18.
- อภิสิทธิ์ มฤคพิทักษ์. (2535). *ความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- อรรถพล ใหญ่สง่า. (2542). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อรุณ
การพิมพ์.
- อรุณ รักธรรม. (2523). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2524). *การพัฒนาองค์การ: การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: โอเดียน
สโตร์.
- (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อดิศักดิ์ สติรสตร์. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร
กรณีศึกษาบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.
(เศรษฐศาสตร์การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ดวงแก้ว. (2541). *ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อาทร สังขสมิต. (2546). *บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตาม
ทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สังคมวิทยา
ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2517). *องค์การและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย*, ใน *พัฒนบริหารศาสตร์*. 3:
95-416.
- อุษา สบฤกษ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, รัตนชัย เตียวิเศษ. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์. เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552.
- Argyris, C. (1964). A Few Words in Advance pp. 3-7. in A.J. Marrow (ed). *The Failure of
Success*. New York: AMACOM, 1972.

- Barnard, Chester I. (1965). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Brown, W.; & D. Moberg. (1980). *Organization Theory and Management: A Macroapproach*. New York: McGraw-Hill Book.
- Chickering, Auther W. (1993). *Education and Identity*. 12th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Feldman, Danial C.; & Arnold, J. Hugh. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Fiedle, Fred E.; Chamers, Marlin M.; & Morhar, Linda. (1976). *Improving Leadership, Effectiveness: the Leader Match Concept*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- (1987). *New Approaches to Effective Leadership: Cognitive Resources and Organization Performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Gibson, James L.; et al. (2002). *Organization: Structure Process Behavior*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, V.H.B. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Greenberg, J.; & R.B. Baron. (1995). *Behavior in Organizations*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hashemi, A.S. (1987, July). An Investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a Large Multi – Purpose University in the Dallas – Fortworth Metroplex. *Dissertation Abstracts International*. 48 (5): 1141.
- Herzberg, Frederick; Bernard Mausner; & Barbara B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hellriegel, D.; Slocum. J.W.; & R.W. Woodman. (1989). *Organizational Behavior*. Singapore: Asia.
- Litwin, G. H.; & R.A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University.
- Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally. 1319 -1328.: 1990.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brothers.

- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Porter, Lyman W.; & Steers, M. Richard M. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book.
- Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Steers, R. M.; & L.W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Vicchio, Robert P. (1991). *Organizational Behavior*. 2nd ed. Chicago: The Dryden Press.
- Vroom. (1994). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wahba, Susanne Patterson. (1978, May). Librarian Job Satisfaction, Motivation and Performance: An Empirical Test of Two Alternative theories. *Dissertation Abstracts International*. 38: 6376-A.
- Yeager, W.A. (1959). *Administration and Pupil*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผลจากการตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้นโปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงตามตามความคิดเห็นของท่านหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

นายรัตนชัย เตียวิเศษ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอกการอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับสถานภาพของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพในการทำงาน

- ข้าราชการ
 พนักงานข้าราชการ
 ลูกจ้าง

4. หน่วยงานที่สังกัด

- สำนักอธิการบดี
 คณะศิลปวิจิตร
 คณะศิลปศึกษา
 คณะศิลปนาฏดุริยางค์
 วิทยาลัยนาฏศิลป์

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
 10 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ ใน
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ โปรดกาเครื่องหมาย (✓)ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ
ระดับความพึงพอใจ

5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความดังกล่าว

4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากกับข้อความดังกล่าว

3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลางกับข้อความดังกล่าว

2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยกับข้อความดังกล่าว

1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความดังกล่าว

ข้อ	ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
3	ผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานให้โดยพิจารณา จากความเหมาะสมและความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้น เร้า จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					
6	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบจากการ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติของผู้ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม					
8	ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ					
9	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดหรือเกิดการบกพร่อง ล้า ช้า ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ท่าน					

ข้อ	ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	การปฏิบัติงานของท่านได้รับยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
11	การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
12	ผลการตัดสินใจเรื่องการเลื่อนตำแหน่งมาจากกระบวนการที่โปร่งใส					
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน						
13	เพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นมิตร					
14	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
15	เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
16	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนจะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี					
17	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
18	ท่าน และเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนัก ร่วมกัน					
19	ท่าน และเพื่อนร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
20	ท่าน และเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับปรุง พัฒนางานให้สถาบันประสบผลสำเร็จ					
21	เมื่อมีเวลาร่วมกันและเพื่อนร่วมงานมักทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน					
22	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีม					
23	มีการให้คำแนะนำ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความพร้อมทางกายภาพ						
24	สถานที่ตั้งของสถาบันมีความเหมาะสม					
25	สถาบันตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก					
26	การจัดตั้งอาคารตามบริเวณต่างๆ เหมาะสมตาม					

ข้อ	ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ลักษณะการใช้งาน					
27	บริเวณสถาบันโดยรวม สะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
28	ห้องทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมกับการทำงาน					
29	สถาบันให้บริการเทคโนโลยีด้านสื่อInternet ที่ทันสมัย					
30	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานเพียงพอพร้อมใช้งานได้ดี					
31	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และโทรสารภายในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานมีความสะดวก					
32	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานภายในสถาบันมีความสะดวก คล่องตัว					
33	หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
34	การจัดสรรทรัพยากรของสถาบันมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
35	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
	ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร					
36	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้					
37	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้					
38	หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ					
39	หน่วยงานของท่านสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง					
40	สถาบันเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					
42	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
43	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
44	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน					
45	สถาบันแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร					
46	สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับมีความเหมาะสม					
47	ระบบสวัสดิการ ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
48	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม					
49	การจ่ายเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ เป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
50	ค่าตอบแทนล่วงเวลามีอัตราเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
51	ขั้นของเงินเดือนแต่ละขั้นมีความเหมาะสม					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/๐1๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

เนื่องด้วย นายรัตนชัย เตียวพิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุลกู และ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายรัตนชัย เตียวพิเศษ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-615-9392

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพของแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์อัจฉรา วัฒนางรงค์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
2. อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ สุขประเสริฐ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. อาจารย์ ดร.ธวัช เต็มญวน
หัวหน้าภาควิชาสามัญ วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศบ 0519.12/5447

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายรัตนชัย เตียวพิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” โดยมี อาจารย์ ดร.จาร์วรรณ สกฤตฤ และ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อังฉรา วัฒนามรงค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายรัตนชัย เตียวพิเศษ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/5446

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์

เนื่องด้วย นายรัตนชัย เตียวพิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุลฤ และ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ สุขประเสริฐ และ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธวัช เต็มฉนวน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายรัตนชัย เตียวพิเศษ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-615-9392

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98
2. ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อบทบาทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของนิสิต

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.33	7	2.65
2	3.99	8	3.63
3	4.32	9	2.65
4	3.99	10	4.58
5	4.32	11	4.58
6	2.76	12	3.04

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
13	3.00	20	2.05
14	2.65	21	3.27
15	2.65	22	2.65
16	3.02	23	6.07
17	1.82		
18	3.34		
19	2.65		

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านความพร้อมทางกายภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
24	6.07	30	2.76
25	9.00	31	7.89
26	2.76	32	6.77
27	3.99	33	6.07
28	4.58	34	2.65
29	2.39	35	3.42

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
36	2.39	42	3.00
37	3.33		
38	2.76		
39	2.39		
40	2.70		
41	3.00		

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
43	2.76	49	7.12
44	3.99	50	6.68
45	7.90	51	2.76
46	6.07		
47	9.11		
48	8.64		



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นายรัตนชัย เตียวิเศษ
 วันเดือนปีเกิด 16 มีนาคม 2519
 สถานที่เกิด เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 15 ตรอกตึกดิน ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร
 กรุงเทพมหานคร 10200
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ครู คศ.2
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2541 ศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์
 จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 พ.ศ.2554 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

