

371.106

87640

8-7

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่าง
ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญาโท

ของ

สุธม หลานไทย

4 ต.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

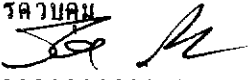
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
อุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม


.....ประธาน

(ดร. สุนัน ประจงจิตร)

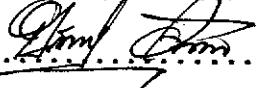

.....กรรมการ

(นายประคิษฐ์ คุณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน

(ดร. สุนัน ประจงจิตร)

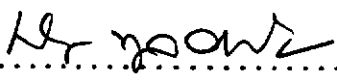

.....กรรมการ

(นายประคิษฐ์ คุณรัตน์)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(นายเดชา บุนสัคกุล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. หิรัญภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2537

ประกาศสรุปการ

ในระบบบริหารใด ๆ ก็ตาม การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้บริหารสามารถบริหารงาน
ในหน่วยงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับผู้ร่วมงานทุกฝ่ายต้อง
ให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน จะสามารถช่วยเหลือผู้บริหารและผู้ร่วมงานใน
การพัฒนากระบวนการ และทำให้เข้าใจถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมิน
พฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความรู้และมีทักษะด้านการวิจัย ตลอดจนมีความเข้าใจ
บรรยากาศองค์การและความพอใจในการทำงานดีขึ้น

และในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด
คือ คุณสุภาพ หลานไทย คุณเฉลียว หลานไทย คุณนิติธา หลานไทย และผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ
ทางด้านวิชาการ ดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ประดิษฐ์ คุณรัตน์ อาจารย์เคโซ บุญยภักดี
อาจารย์ประเสริฐ จินพงษ์ ที่ได้ให้โอกาสและสละเวลาอันมีค่าจึงจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้
ทุกประการ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุชน หลานไทย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
คำนำ.....	1
จุดมุ่งหมายของการทำวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
× สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
บรรณานุกรมองค์การ.....	9
ความพอใจในการทำงาน.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรณานุกรมและความพอใจในการทำงาน	
ของบุคลากรทางการศึกษา.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลของวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า.....	50
ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล.....	50
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	50
ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัย.....	50
การวิเคราะห์บรรณานุกรมองค์การ.....	53
การวิเคราะห์ความพอใจในการทำงาน.....	69

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
บทย่อ.....	77
ความมุ่งหมาย.....	77
วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	80
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	103

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้าน(subject) ของบรรณาสถาปัตยกรรมทั้ง 6 แบบ.....	44
2 ผลการแจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	51
3 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนด้านบรรณาสถาปัตยกรรม ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมขนาด.....	54
4 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาสถาปัตยกรรม ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมขนาด.....	56
5 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนด้านบรรณาสถาปัตยกรรม ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดกลาง.....	58
6 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาสถาปัตยกรรม ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนขนาดกลาง.....	60
7 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนด้านบรรณาสถาปัตยกรรม ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดใหญ่.....	62
8 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาสถาปัตยกรรม ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนขนาดใหญ่.....	64
9 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนด้านบรรณาสถาปัตยกรรม ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดใหญ่พิเศษ.....	66

10	แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาคาสตร์ องค์การ ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนขนาดกลาง.....	68
11	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	69
12	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดกลาง.....	69
13	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดใหญ่.....	71
14	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดใหญ่พิเศษ.....	72
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างบรรณาคาสตร์องค์การกับความพอใจ ในการทำงาน ของครูช่างสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	73
16	ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระหว่างบรรณาคาสตร์องค์การทั้ง 8 ด้านกับ ความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	74
17	ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายระหว่างบรรณาคาสตร์องค์การกับความพอใจ ในการทำงาน ของครูช่างสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	76

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจ ในการทำงาน.....	6
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมขององค์การตามทฤษฎีของ ฮาล์พินและครอฟท์ ฟอร์แมนค์ ลิทวินและสตริงเจอร์.....	16
3	แสดงถึงการทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงาน.....	21
4	แสดงถึงวงจรการทำงานที่ดีที่นำไปสู่ความพอใจในการทำงาน และนี้ผลย้อนกลับทำให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น.....	21
5	แสดงวงจรแรงจูงใจของมนุษย์.....	26
6	แสดงแบบการจูงใจของฟอร์ตเตอร์และดอเลอร์.....	28

คำนำ

ทรัพยากรทางการบริหารใด ๆ ก็ตาม จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยสี่ ด้าน คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management) ปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้น "คน" นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนทำให้องค์การเกิดความเคลื่อนไหว ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ นั่นคือ "คน" และคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ทางการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ถ้าองค์การใดสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบริสุทธิ์ยุติธรรมแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า องค์กรนั้นจะได้คน ที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร และทำให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็ม ความสามารถ (ปราณี อารยะศาสตร์. 2518 : 3-4; สมภาษณ์ หุสากรณ์. 2524 : 6)

ในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบันนี้ องค์กรต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงวิธีการที่องค์กรจะได้มาและรักษาคนดีที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงาน อยู่ด้วยนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อรักษาสถานภาพพัฒนาองค์กรให้ก้าวไกลต่อไป และ ก่อสร้างใรองค์กรจึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศ แรงกาย แรงใจ และแรงสมอง เพื่อช่วยสร้าง สรรค์ผลงาน และชื่อเสียงให้แก่องค์กรรวมทั้งตนเองด้วย

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัย สรุปได้ว่า งานบริหารการศึกษา มีอยู่ 5 งาน คือ งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานกิจการนักเรียน ในบรรดางานบริหารการศึกษาทั้ง 5 งานนี้ งานบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของงานบริหารการศึกษา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานบุคคลให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานในด้านอื่น ๆ ดีตามไปด้วย เพราะครู-อาจารย์ คือ บุคลากรหลักที่สำคัญ ซึ่งทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ (คำฉิ่ง นกแก้ว. 2523 : 1; สกล วรรณพงษ์. 2525 : 1; อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. 2527 : 2; เกสรีดแก้ว รุ่งเรือง. 2528 : 1)

วิทยุ สาธร (2517 : 5) ได้กล่าวเน้นความสำคัญของงานบริหารงานบุคคลไว้ว่า

...ในวงการบริหารทั้งในวงการราชการ วงการการศึกษา และวงการธุรกิจ ถือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีความสมบูรณ์มากสักเพียงใดก็ตามจะไม่มีค่าเลยหากคนที่จะใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือบุคคลเหล่านั้นขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าเ้าเดียวกัน...

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ยารักษาบุคลากร โดยเฉพาะครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนให้นานที่สุด และสามารถทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียนได้มากที่สุด โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางกระตุ้น และจูงใจให้ครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนอยู่เสมอ การกระตุ้นจูงใจครู-อาจารย์ คือการทำให้เกิดความพอใจในการทำงานนั่นเอง และความพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใด ๆ ก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ยิ่งไปกว่านั้นแต่ละโรงเรียนจะมีความแตกต่างกันทั้งจุดมุ่งหมาย รูปแบบ และขนาด ฯลฯ แต่จะมีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน ก็คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมของครู-อาจารย์มีความสำคัญต่อความล้มเหลว หรือความสำเร็จของเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งเอาไว้ อีกทั้งการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนนั้น ครู-อาจารย์ กระทำตามความรู้สึก และความคิดที่มีต่อบรรยากาศที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่เป็นหลักในการ ปฏิบัติงานของตน (อานัน ไรทองศรี. 2530 : 1)

โรงเรียนคือองค์กรประเภทหนึ่ง และบรรยากาศของแต่ละโรงเรียนจะให้ความรู้สึก แตกต่างกัน เช่น ความคึกคัก ความกระตือรือร้น ความยินดี ร่วมมือกันทำงาน ความเฉื่อยชา ความท้อแท้ ความรู้สึกดังกล่าวเป็นผลมาจากสิ่งที่เรียกว่า บรรยากาศองค์การ ในประเทศไทย มีการศึกษาบรรยากาศองค์การในวงการศึกษาน้อยบ้าง แต่ยังไม่แพร่หลายนัก ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของงานด้วย (อรุณ ภัทธรรม. 2523 : 31) ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่ไม่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่ และขาดความร่วมมือในการทำงาน

ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีบรรยากาศดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การ จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานลงได้ (อาพันธ์ ไชยทองศรี. 2530 : 3; อ้างอิงมาจาก Seveitzer. n.d. 167 - 182)

สมยศ นาวิการ (2521 : 74-75) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะองค์การที่มองเห็น เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำ กับลักษณะขององค์การที่มองไม่เห็น เช่น ขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรม ฮาล์พิน (Halpin. 1966 : 134) ได้เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การกับบุคลิกภาพของคน โดยสรุปว่า คนมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวแบบใด องค์การต่าง ๆ ซ่อมมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะองค์การแบบนั้น และเรียกบุคลิกภาพขององค์การนี้ว่า บรรยากาศองค์การโดยสภาพทั่ว ๆ ไป โรงเรียนในกรุงเทพมหานครมีความพร้อมหลายด้าน และผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียนมานานพอสมควร ซึ่งจะสามารถบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี และสามารถจูงใจให้ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเกิดความพอใจในการทำงาน (อุษณีย์ พานิชไพศาลกุล. 2527 : 4) แต่จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ไม่มีความพอใจในการทำงาน (ศิริชัย ชินะดังกูร. 2526 : 2; อ้างอิงมาจาก Chinatangul. 1979) ในขณะที่ วีระ ไชยธรรม (2511 : บทคัดย่อ) สมภาษณ์ หุยากรณ์ (2524 : บทคัดย่อ) และอุษณีย์ พานิชไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จากความสำเร็จของความพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูช่างซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การของครูช่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

จุดมุ่งหมายของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบรรยากาศองค์การกับระดับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของบรรยากาศองค์การของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในด้านต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบว่า บรรยากาศองค์การลักษณะใด ที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนการสอนและงานบริการอื่น เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลาดแรงงาน ตลอดจนทำให้สามารถดำรงรักษา ครู-อาจารย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับโรงเรียนได้นานตลอดไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูช่างทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนทางด้าน
อุตสาหกรรมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 515 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
(multistage random sampling) และกำหนดให้ใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของประชากร
(นางรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 95-96, 296)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์การที่เป็นพฤติกรรมขององค์การ ประกอบ
ไปด้วย

3.1.1 ขนาดของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
ตามเกณฑ์การจัดแบ่งขนาดของโรงเรียน กรมสามัญศึกษา พ.ศ.2532

3.1.1.1 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน

3.1.1.2 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

3.1.1.3 ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนมากกว่า 2,500 คน

3.1.2 ลักษณะของบรรยากาศองค์การ

3.1.2.1 บรรยากาศแบบเปิด

3.1.2.2 บรรยากาศแบบอิสระ

3.1.2.3 บรรยากาศแบบควบคุม

3.1.2.4 บรรยากาศแบบเป็นกันเอง

3.1.2.5 บรรยากาศแบบฉันทน์ที่พ้องกับลูก

3.1.2.6 บรรยากาศแบบปิด

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

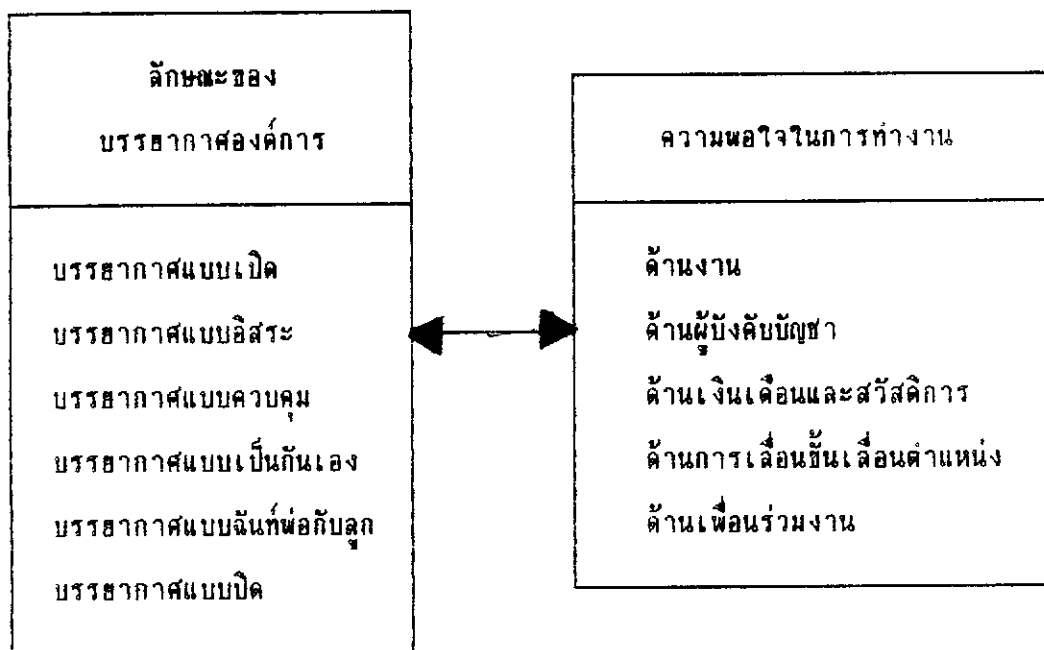
3.2.1 ด้านงาน

3.2.2 ด้านผู้บังคับบัญชา

3.2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติและ/หรือความรู้สึกของครูช่างที่มีต่อ
งานที่ทำอยู่, ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้เมื่อผ่านการทำงานมาระยะหนึ่ง แล้วสามารถสะท้อนให้เห็น
ถึงความเหมาะสม ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ด้านงาน ประกอบไปด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยอมรับ
นับถือ ลักษณะของงาน

1.2 ด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ความ
ฉลาดหลักแหลม การทันต่อเหตุการณ์ ความก้าวหน้าต่อวิชาการ ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่

การให้คำปรึกษา ความรู้ความสามารถ

1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ประกอบไปด้วย ความเหมาะสม ความเพียงพอ

1.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ประกอบไปด้วย โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ ความยุติธรรม

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบความร่วมมือในการทำงาน

2. บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่ครูช่างมีต่อโรงเรียนที่เขากำลังทำงานอยู่ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูช่าง

3. พฤติกรรมขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

3.1 พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน

3.1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ

3.1.2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง

3.1.3 ขี้เกียจและกำลังใจ

3.1.4 ความสนิทสนม

3.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร

3.2.1 ความห่างเหิน

3.2.2 การเน้นทำงาน

3.2.3 การให้ความช่วยเหลือ

3.2.4 การให้ความเอาใจใส่

4. ลักษณะของบรรยากาศองค์การ หมายถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์การซึ่งเกิดจากพฤติกรรมขององค์การ แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

4.1 บรรยากาศแบบเปิด

4.2 บรรยากาศแบบอิสระ

4.3 บรรยากาศแบบควบคุม

4.4 บรรรยากาศแบบเป็นกันเอง

4.5 บรรรยากาศแบบฉันทันท์พอกับลูก

4.6 บรรรยากาศแบบปิด

5. โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่สังกัด กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 106 โรงเรียน

6. ขนาดของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แบ่งตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์การจัดแบ่งขนาดของโรงเรียน กรมสามัญศึกษา พ.ศ.2532 มี 3 ขนาด ดังนี้(กรมสามัญศึกษา.2532:4)

6.1 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน

6.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนมากกว่า 2,500 คน

7. ครูช่างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา หมายถึง ครูช่างทำหน้าที่สอนทางด้านอุตสาหกรรมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 515 คน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับลักษณะของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา

3. ครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นทฤษฎีและกรอบแนวความคิดในการศึกษา ในหัวข้อต่อไปนี้ บรรยากาศองค์การ ความพอใจในการทำงาน งานวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศและความพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1. บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (organizational climate) ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังในช่วงทศวรรษที่ 1930 โดยลิทวิน (Litwin) ในฐานะที่เป็นผู้บุกเบิกเชื่อว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญในการเชื่อมโยงบุคคลเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในทัศนะของเขา "บรรยากาศองค์การ" คือ ความเป็นจริงทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถทดสอบได้ จึงนับได้ว่าลิทวินเป็นนักวิชาการที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในกลุ่มทฤษฎีนามธรรม ซึ่งถือว่าบรรยากาศองค์การไม่อาจศึกษาค้นคว้าในสถานะที่เป็นอิสระจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การ ต่างจากกลุ่มทฤษฎีรูปธรรมที่ศึกษาบรรยากาศองค์การโดยสนใจข้อปริมาณ กฎระเบียบ ขนาดขององค์การ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ (Litwin and Stringer. 1968 : 35-36)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้อธิบาย และให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ และนุสดี รุมาคม (2526 : 596) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ทำงานทำอยู่ ซึ่งผู้ทำงานจะรับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของผู้ทำงาน

คาซ และคาห์น (Katz and Kahn. 1966 : 65-66) ได้ให้ทัศนะว่า หมายถึง การผสมผสานระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (ประสิทธิผล) และความพอใจในการทำงาน

ฮาล์พิน (Halpin. 1966 : 131) ได้ให้ข้อคิดว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

ลิวิน (1968 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การ

สตีลส์ (Steer. 1978 : 101) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์การที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่เขาเชื่อว่า "ควรจะเป็น" ซึ่งถ้าหากสมาชิกคิดว่า บรรยากาศควรจะเป็นแบบใด เขาก็จะปฏิบัติตัวในลักษณะของแบบนั้น

2. บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละองค์การ

3. บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของบุคคลในองค์การ

จากความหมายของบรรยากาศขององค์การที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่ครูช่างมีต่อโรงเรียนที่เขากำลังทำงานอยู่ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูช่างด้วย

องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

ฟอร์แฮนด์ (สมยศ นาวิกาน และพสุดี รุมาคม. 2520 : 602-607; อ้างอิงมาจาก Forehand. 1968 : 65-82) ได้แยกองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง (size and structure)
2. แบบของความเป็นผู้นำ (leadership patterns)
3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity)
4. เป้าหมาย (goal direction)
5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (communication network)

จิตวิท และสตริงเจอร์ (สมยศ นาวิการ และพสุดี ทุมาคม. 2520 : 607-614; อ้างอิงมาจาก Litwin and Stringer. 1968 : 45-65) ได้แยกองค์ประกอบของ บรรณาสงค์การ ดังนี้

1. โครงสร้าง (structure) ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลกระทบ ต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) ซึ่ง เกี่ยวข้องโดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกด้วยตนเอง การควบคุมตัวเอง การมีส่วนร่วม และ ความรับผิดชอบที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) เป็นการให้ความสำคัญ ทางด้านการส่งเสริมซึ่งเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาที่มีลักษณะคือ ลักษณะที่เป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเคารพ และให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment, approval and disapproval) เป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทาง ด้านความสำเร็จ ความผูกพัน และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน
5. ความขัดแย้ง (conflict) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การที่แตกต่างกัน และ บุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งตลอดเวลา
6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standard and expectation) เป็นการให้ความสำคัญของผลการทำงานและความคาดหวังเกี่ยวกับผลงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงานด้วย
7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (risk and risk taking) เป็นเรื่อง เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหาร ด้านการยอมรับความเสี่ยง

จากองค์ประกอบของบรรณาสงค์การ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ดังนี้
บรรณาสงค์การประกอบด้วย

1. โครงสร้างขององค์การที่เป็นทางการ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

5. สิ่งจูงใจ
6. เทคโนโลยีในการทำงาน
7. ภาวะผู้นำ

พฤติกรรมขององค์การ

จากความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย บรรยากาศองค์การจึงเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สามารถวัดได้ด้วย แบบประเมินบรรยากาศองค์การ (organizational climate description questionnaire-OCDQ) เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ฮัลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ในปี ค.ศ.1963 เพื่อใช้ศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้วัดพฤติกรรมขององค์การโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (subordinate's behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่ไม่เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงานกัน ทุกคนแสดงความเป็นอิสระไม่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

1.2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (hindrance) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานรู้สึกว่า การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัวขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ร่วมงานอดิच्छใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยากอีกทั้งยังเป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงานให้ล้าช้า

1.3 ขวัญและกำลังใจ (esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักในหมู่คณะ ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการกิจในหน่วยงาน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความ

สนุกสนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการหรือโดยหน้าที่การทำงาน (formal relationship) ซึ่งผู้บริหารยึดถือกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารงานผู้บริหารจะพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน

2.2 การเน้นที่งาน (production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสวดส่องดูแลและควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานมากและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

2.3 การให้ความช่วยเหลือ (thrust) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่พยายามกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงานโดยวิธีการของผู้บริหาร ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถและมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสูง ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นตัวอย่างให้ปฏิบัติตาม

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยแสดงถึงความเป็นผู้มีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และภารกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานโดยสวดส่องความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ (Halpin. 1966 : 150-151)

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ หมายถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft. 1966 : 174-181) ได้ตั้งกฎเกณฑ์ในการจัดบรรยากาศองค์การ โดยคิดจากคะแนนทั้ง 8 ด้านจากพฤติกรรมขององค์การ ที่เป็นคะแนนมาตรฐานพิจารณาจัดเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (open climate) มีลักษณะคือ บรรยากาศที่ผู้บริหารเปิด

โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และความสามารถ หน่วยงานมีชีวิตชีวา และก้าวหน้าอยู่เสมอ งานบรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว บรรยากาศแบบนี้เป็นโอกาสและส่งเสริมขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงจัง มีลักษณะของความยืดหยุ่น และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง การเน้นที่งานต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) คือ บรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน แต่น้อยกว่าบรรยากาศแบบเปิด ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเป็นบางเรื่อง ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยดี และมีความพอใจที่ได้ร่วมงานกัน ไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิดคน ผู้บริหารต้องทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่าง และไม่แสดงการเห็นแก่ตัว ผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพื่อความเหมาะสม

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารสูง การเน้นที่งานต่ำ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารปานกลาง การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) คือ บรรยากาศที่ผู้บริหารต้องการจะให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายเพียงประการเดียว ความต้องการ หรือความจำเป็นของผู้ร่วมงานจะถูกพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ผู้ร่วมงานต้องทำงานหนักไม่มีเวลาสังสรรค์ซึ่งกันและกัน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือน้อย มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางมาก ความสนิทสนมน้อย ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยอิสระและแสดงความรับผิดชอบ ผู้บริหารพยายามทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่าง และต้องการให้งานทุกอย่างดำเนินการโดยสมบูรณ์แบบ

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การเน้นที่งานสูง ความเอาใจใส่ของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความ

ช่วยเหลือของผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมของผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (familiar climate) คือ บรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ซึ่งเน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่วางแผนการทำงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในหมู่ผู้ร่วมงาน หน่วยงานจะประสบปัญหาในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผู้ร่วมงานมีภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ทุกคนในหน่วยงานเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของตนเองเปรียบเสมือน "ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข"

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมของผู้ร่วมงานสูง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำการเน้นที่งานต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบฉันท์พ่อกับลูก (paternal climate) คือ บรรยากาศที่แสดงถึงผู้บริหารพ่อบานที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพอใจ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าถูกบังคับมากกว่าจะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง บรรยากาศแบบนี้จึงมีลักษณะค่อนข้างปิด ผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือมาก เพราะผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะหน่วยงานสนองความต้องการในระดับต่ำ ผู้ร่วมงานไม่นิยมคบค้าสมาคมภายในกลุ่ม ผู้บริหารจะคอยควบคุมตรวจตรา และคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ เพราะต้องการความสำเร็จของผลงานสูงจนบางครั้งถึงกับกลายเป็นว่าผู้บริหาร คือ "คุณพ่อผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง"

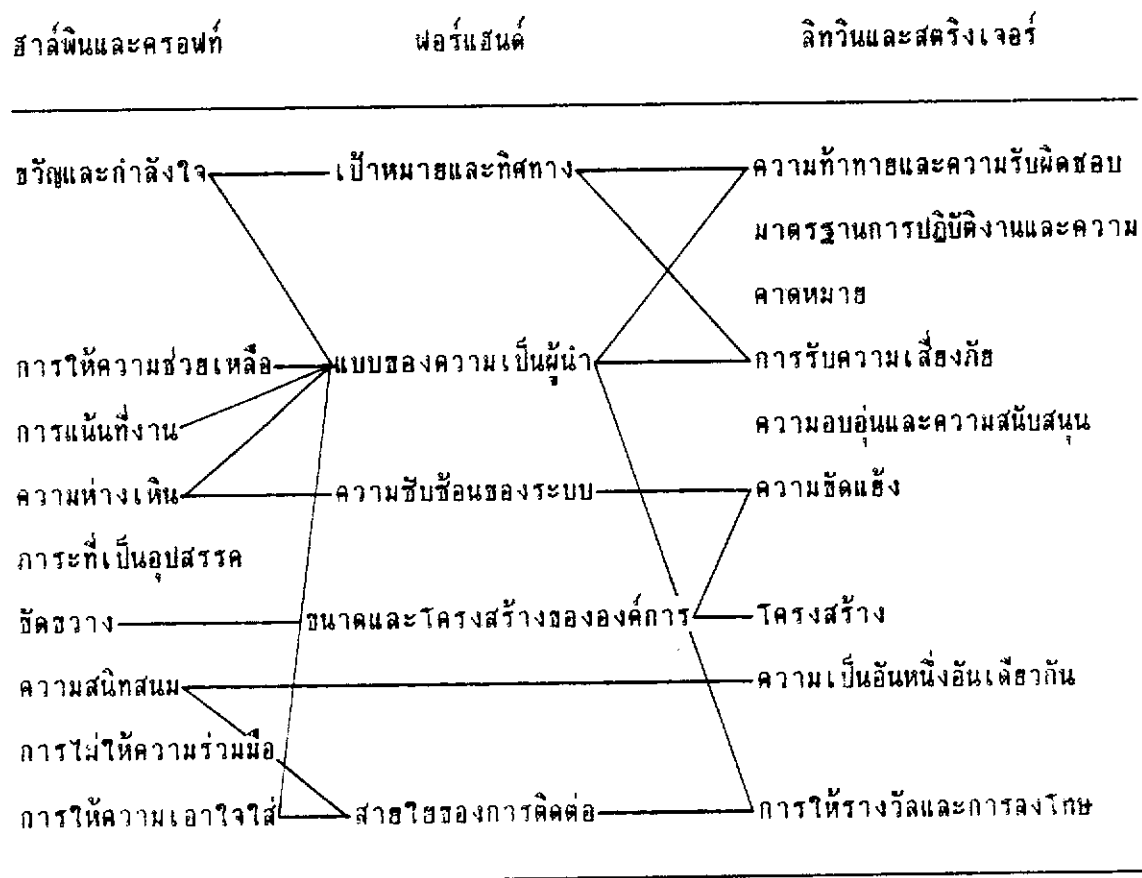
ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ การเน้นที่งานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (closed climate) คือ บรรยากาศที่แสดงถึงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานมากที่สุด การดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำมาก ทุกคนในหน่วยงานรู้สึกว่าต้องแบกภาระกิจที่หนักงานต่าง ๆ มีอุปสรรค ทุกคนรู้สึกผิดหวังและรู้สึกเหมือนตนเองถูกกีดกันการอยู่ในระดับ ความสนิทสนมระหว่าง

ผู้ร่วมงานปานกลาง ผู้บริหารจะห่างเหินจากผู้ร่วมงาน แต่มักจะกระตุ้นด้วยวาจาว่า "เราควรจะทำงานให้หนักขึ้น" แต่มักจะไม่ได้ผลเพราะผู้บริหารมักจะสร้างผลงานให้แก่ตัวเอง และขาดแรงจูงใจผู้ร่วมงาน การมอบหมายความรับผิดชอบไม่ถูกต้อง ผู้ร่วมงานทำงานแบบ "เข้าสามเ็นสาม" เพราะความล้าหลัง ลักษณะบรรยากาศแบบนี้ถ้าเกิดขึ้นที่หน่วยงานใด ควรจะต้องมีการแก้ไขโดยด่วน

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารสูง การเน้นที่งานสูง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันและแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังภาพประกอบ 2 (สมยศ นาวิกาน และผุสดี รุมาคม. 2520 : 614)



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมขององค์การตามทฤษฎีของฮาล์ฟอินและครอฟท์
ฟอร์แฮนด์ ลิทวินและสตริงเจอร์

จากภาพประกอบ 2 ได้พบข้อสรุปว่า บรรยากาศที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานสูง จะต้องมีการกระตุ้นแรงจูงใจในทางบวก มีเจตคติที่เหมาะสมและให้โอกาสสำหรับจุดพฤติกรรม คนในองค์การรวมทั้งต้องมีการให้รางวัลที่เหมาะสมกับพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย

ทั้งลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) เชื่อว่าสมาชิกทุกคนสามารถรับรู้ หรือมีความรู้สึกได้ว่า บรรยากาศองค์การ ที่คนทำงานอยู่นั้นเป็นอย่างไร ที่มีอยู่ 9 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้าง ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น ความสนับสนุน รางวัลตอบแทน การยอมรับความ รับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเลื่อมใสขององค์การ

จากฮาล์พิน และครอฟท์ สรุปได้เป็นพฤติกรรมขององค์การ ประกอบไปด้วย

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน

- 1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ
- 1.2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง
- 1.3 วิตกกังวลและกำลังใจ
- 1.4 ความสันทัดสน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร

- 2.1 ความห่างเหิน
- 2.2 การเน้นทำงาน
- 2.3 การให้ความช่วยเหลือ
- 2.4 การให้ความเอาใจใส่

ความพอใจในการทำงาน

จากรายงานการศึกษาของ วรูม (Vroom. 1964 : 46) พบว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบเป็นเส้นตรง คือ ถ้าบุคคลมีความพอใจในการทำงานสูง จะทำให้การทำงานของบุคคลในหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย และ กรีน (Greene. 1972 : 31-41) เห็นว่า บุคคลที่มีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน การประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นความพอใจอย่างหนึ่งของบุคคล ความพอใจนี้จะช่วยให้

เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย จะเห็นได้ว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ การศึกษาเรื่องความพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลในเชิงพัฒนาหน่วยงาน (Mullins. 1985 : 250-252) จะเห็นได้ว่า ความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะ ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเอาใจใส่และเสริมสร้างให้มีขึ้น เพื่อให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้งานบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของความพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานได้อธิบายและให้ความหมายของความพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของพนักงานให้ลดลง หากคนมีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ นั่นคือ ถ้ามีความต้องการมากก็จะมีปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้ความเครียดลดลง หรือหมดไปได้ในที่สุด ก็จะมี ความพอใจในการทำงาน

สเตรสส์ และเซเลย์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119-121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะของงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงานรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย

กิลเมอร์ (อาพันธ์ ไชยทองศรี. 2530 : 37; อ้างอิงมาจาก Gilmer. 1966 : 254-255) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บลูม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 368) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อม

แคนคอน และฮูลิน (Price. 1972 : 164; citing Kendall and Hulin. 1969) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

เดวิส (Davis. 1981 : 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจหรือความไม่พอใจของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของพนักงานที่มีต่องาน และต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

มัลลินส์ (Mullins. 1985 : 252) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวคิดที่สลับซับซ้อนและยากที่จะวัดโดยที่ไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปะปนด้วย อันเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องทางด้านบุคคล สังคม วัฒนธรรม องค์การ และสิ่งแวดล้อม

วิชัย แทวนเพชร (2534 : 53) หมายถึง ความพอใจในการทำงาน เกิดจากความรู้สึกทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความสนใจ เป็นต้น

พรพรพร ทวีพระประภา (2529 : 76) หมายถึง ความพอใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจาก ทัศนคติหลายประการที่คนงานมีต่องานของเขาต่อองค์การยกอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่วไป

อารี เพชรบุค (2529 : 107) หมายถึง ความพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคนที่บรรลุเป้าหมาย และความต้องการของเขาในขณะนั้น

จากความหมายของความพอใจในการทำงานที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า เจตคติและ/หรือความรู้สึกของครูช่างที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ เมื่อผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสม

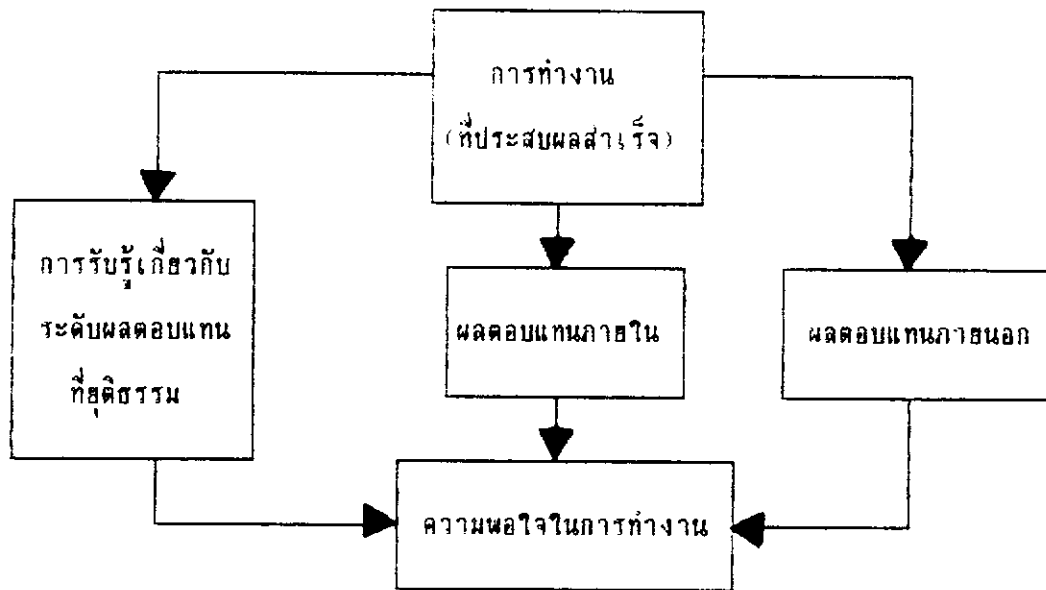
ความพอใจในการทำงานกับการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับการทำงาน มีความคิดแตกต่างออกเป็น

2 ด้าน คือ

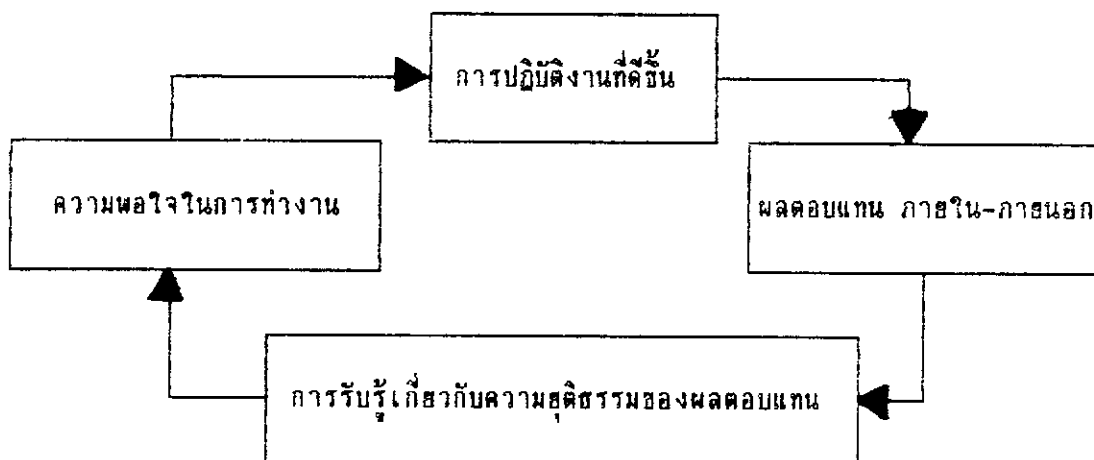
1. แนวความคิดเริ่มแรกเชื่อกันว่า ความพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงาน จากรายงานการศึกษาของ วรูม (Vroom. 1964 : 48) พบว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบเป็นเส้นตรง และเดวิส (Davis. 1981 : 84) กล่าวว่า ความพอใจในระดับสูงจะนำไปสู่การทำงานของคนงานสูงขึ้น ถ้าคนงานมีความพอใจในการทำงานมาก ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้บริหารส่วนใหญ่มุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยจัดองค์ประกอบของความพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการทำงานที่ดี

2. แนวความคิดใหม่ เป็นผลมาจากการศึกษาและวิจัย โดยใช้แนวความคิดเก่าเป็นหลัก และพบว่า ความพอใจไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงาน ซึ่ง ลอเลอร์ (Lawler. 1979 : 296) ได้กล่าวถึง ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ผู้ทำงานที่ดีมีความพอใจมากกว่าผู้ทำงานที่ไม่ดีเพียงเล็กน้อย ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับการทำงานตามแนวความคิดนี้คือ การทำงานที่ดี มีผลทำให้เกิดความพอใจในระดับสูง โดยที่ระหว่างการทำงานกับความพอใจ มีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ระหว่างกลาง ดังที่ ลอเลอร์ และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter. 1967 : 22) แสดงได้ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงถึงการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงาน

ต่อมาเดวิส (Davis. 1981 : 85) ได้นำมาพัฒนาให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงถึงวงจรการทำงานที่ดีนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน และมีผลย้อนกลับทำให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น

จากภาพประกอบ 4 แสดงว่า การทำงานที่นำไปสู่ความพอใจในการทำงานในระดับสูง และเป็นผลย้อนกลับมามีอิทธิพลต่อการทำงานในอนาคต เมื่อบุคคลทำงานได้ดีก็จะมี ความพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น ถ้าผลตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม ทำให้มีความพอใจมากขึ้น เพราะผู้ทำงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการทำงาน ความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้นทั้งสองกรณี ระดับความพอใจจะย้อนกลับ ไปมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต (Davis. 1981 : 85)

จากแนวความคิดนี้ ระดับความพอใจเป็นผลมาจากการทำงาน และจำนวนผลตอบแทนที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน และระดับความพอใจที่เกิดขึ้นมีผลย้อนกลับต่อการทำงานด้วย

ผลตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนภายใน คือ สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากผลการทำงานของเขาเอง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งสนองความต้องการในระดับสูง และมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพอใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทนภายนอก คือ ผลตอบแทนที่ผู้ทำงานแต่ละคนได้รับจากองค์การตามผลของการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งฐานะ และความมั่นคง ซึ่งสนองความต้องการในระดับต่ำ และมีผลโดยตรงค่อนข้างน้อยต่อความพอใจในการทำงาน (Davis. 1981 : 85)

แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้สนใจที่จะศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์การไม่ว่าความพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการทำงาน หรือการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานก็ตาม ถ้าจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงานและผลตอบแทนได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่จะก่อให้เกิดทั้งความพอใจในการทำงานและการทำงานที่ดี

ความพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจูงใจ

ความพอใจในการทำงานในระดับสูง เป็นที่ต้องการของผู้บริหาร เพราะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น และการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความพอใจในการทำงานจำเป็นจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิค และวิธีการ

โดยอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผล จำเป็นต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสม กับการต้องการของบุคลากร ดังนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการนำไปใช้ สร้างความพอใจในการทำงาน

ความหมายของการจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ภิญโญ สาร (2517 : 259) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามอย่างมีระบบของ หน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุนใหม่ เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับ งาน และตำแหน่งของเขา

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามที่จะชักจูง ให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ

ชงชัย สันติวงศ์ (2523 : 358) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารจำต้องทำการจูงใจ ให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงาน จะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ ที่จะให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของคนงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า การจูงใจคือ วิธีการที่นำมาใช้ในการ ใ้มน้ำใจจิตใจของบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จของ หน่วยงานโดยใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องมือ ซึ่งเน้นความหมายของความพอใจในการทำงานอีกด้วย

ความหมายของสิ่งจูงใจในการสร้างความพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 319) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง วัตถุหรือ สภาวะใด ๆ ที่สามารถเข้าให้เกิดการจูงใจได้

กูด (Good. 1973 : 281) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ และพลังที่ชักจูงหรือกระตุ้นให้บุคลากรกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า สิ่งจูงใจคือ องค์ประกอบที่ชักจูงให้การจูงใจ ประสพผลสำเร็จ

องค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบในการทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและกำหนดขึ้นให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงาน และการบริหารบุคคลสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบในการทำงานยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และใช้เสริมสร้างความพอใจในการทำงานด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320-321) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความพอใจในการทำงานที่เกิดจากสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) มีลักษณะเห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการทำงาน เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานทำงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit)

2. ความพอใจในการทำงานที่เกิดจากสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (nonfinancial incentive) ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย โอกาสก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142-149) ได้แบ่งสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. ความพึงพอใจในทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิถีการและทัศนคติของบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน

มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้แบ่งสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจในการ
ทำงานออกเป็น 9 ประการ คือ

1. ลักษณะงาน
2. เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ผลประโยชน์
6. สภาพการทำงาน
7. การนิเทศงาน
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. การบริหารงาน

จากองค์ประกอบของความพอใจในการทำงานที่เกิดจากสิ่งจูงใจ ดังที่นักวิชาการได้
กล่าวเอาไว้ พอสรุปได้ ดังนี้

ความพอใจในการทำงานที่เกิดจากสิ่งจูงใจ ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

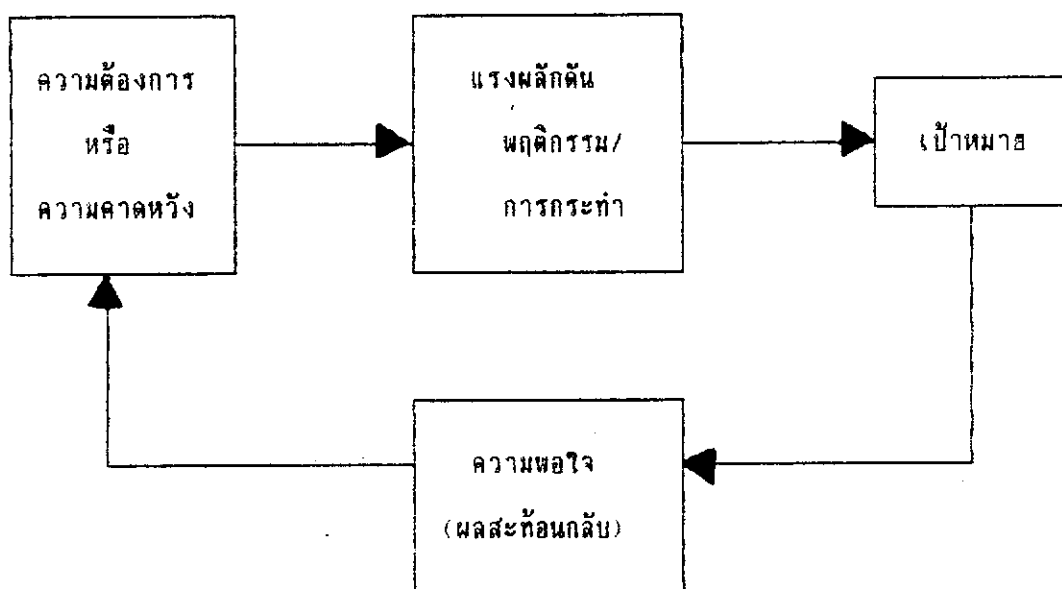
1. องค์ประกอบความพอใจในการทำงานเกี่ยวกับงาน
 - 1.1 ลักษณะงาน
 - 1.2 ความสำเร็จของงาน
 - 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
 - 1.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
 - 1.6 ความรับผิดชอบ
2. องค์ประกอบความพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน
 - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.2 การนิเทศงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.6 ฐานของอาชีพ

2.7 รายได้

แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจ

มัลลิน (Mullins. 1985 : 250-251) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์เป็นแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคลซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่ ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงวงจรแรงจูงใจของมนุษย์

ดังนั้น แรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน จึงเป็นแรงผลักดันบางประการในตัวผู้ทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่าง เพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่ผู้ทำงานมีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไป (Mullins. 1985 : 251)

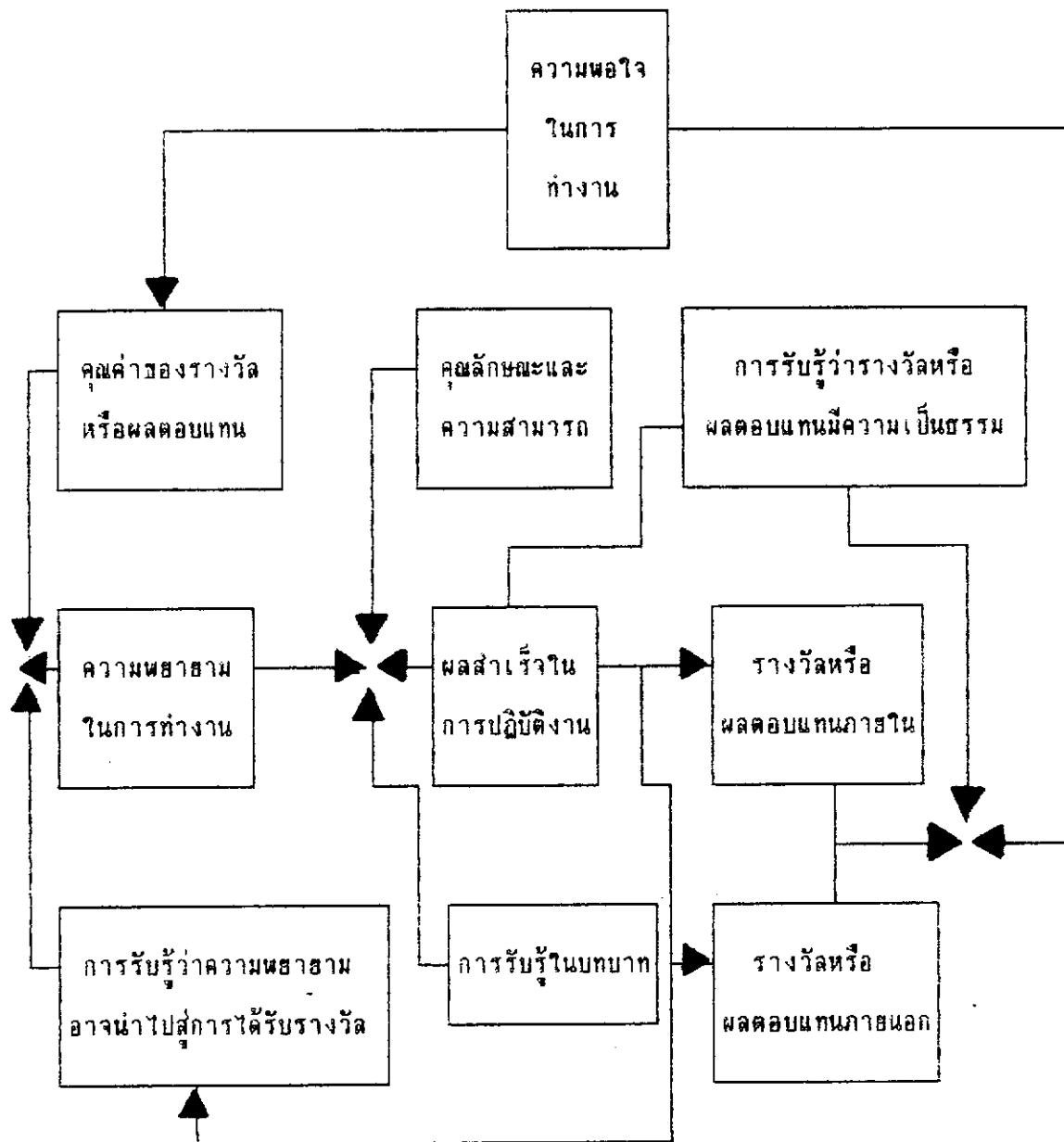
ปัจจุบันทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมีอยู่หลายทฤษฎีต่าง ๆ กันและพยายามที่จะนำมาใช้อธิบายแรงจูงใจในการทำงานตามสภาพที่เป็นจริง แต่ก็ยังเป็นทฤษฎีที่นักวิจัยกำลังศึกษาต่อไป

อีก ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (Mullins. 1985 : 250-267)

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (content theories) เน้นความสำคัญของปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ทฤษฎีสองปัจจัยของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modifies need hierarchy) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิรทซ์เบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) และทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลินแลนด์ (McClelland's achievement motivation)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (process theories) ซึ่งพยายามที่จะจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลวัตซึ่งเสริมแรงจูงใจ ทฤษฎีเหล่านี้ศึกษาถึงการก่อตัวของพฤติกรรม กิสดทางของพฤติกรรม และแรงเสริม กลุ่มนี้เน้นถึงกระบวนการที่แท้จริงของการจูงใจประกอบด้วยทฤษฎีตัวแบบความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy/valence theory) ตัวแบบความคาดหวังของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler expectancy model) ตัวแบบความคาดหวังที่ปรับปรุงใหม่ของลอว์เลอร์ (Lawler's revised expectancy model) และทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adam's equity theory) นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานคือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของลอคก์ (Locke's theory of goal setting)

พอร์ตเตอร์ และลอว์เลอร์ (Mullins. 1985 : 270-273; อ้างอิงมาจาก Porter and Lawler. 1968 : 165) ได้พัฒนาทฤษฎีตัวแบบความคาดหวังของ วรูม มาเป็นแบบจำลองใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ และพิจารณาในลักษณะการทำงานโดยรวม โดยชี้ให้เห็นว่าความเพียรพยายามหรือแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เนื่องมาจากความสามารถ และลักษณะเฉพาะตัวรวมทั้งความเข้าใจในบทบาทของผู้นั้นเองด้วย ดังนั้น การให้รางวัลตอบแทนจึงเป็นตัวแปรแทรกระหว่างการจูงใจกับการปฏิบัติงาน เขาทั้งสองได้แยกตัวแปรแรงจูงใจ ความพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานออกจากกัน และชี้ว่า การปฏิบัติงานเป็นสาเหตุ ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 6 แสดงแบบการรับรู้ของพอร์ตเตอร์และลอเลอร์ (Mullins, 1985 : 270-273)

ดังนั้น นับตั้งแต่ ค.ศ. 1932 เป็นต้นมา การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน จึงขยายตัวอย่างกว้างขวางนั้นคือ เฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg. 1957) ได้สำรวจพบว่า ระหว่าง ปี ค.ศ. 1935-1955 มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน จำนวน 145 เรื่อง นอกจากนี้ ชาลด์ (Child. 1941) เกรฟิลด์ และครอคเคิลท์ (Grayfield and Crockelt. 1955) สกอตต์ และคนอื่น ๆ (Scott. 1960) และโยซุค (Yusuk. 1961) ได้สำรวจพบผลงานวิจัยในหัวข้อนี้ประมาณ 2,000 ชิ้น งานเขียนและงานวิจัยเหล่านี้ได้ดำเนินการภายใต้แนวความคิดทฤษฎีของ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีดั้งเดิม (traditional theory) ซึ่งสร้างขึ้นโดยนักทฤษฎีรุ่นบุกเบิก เช่น เคอร์รูฮาสเซอร์ และชาร์ป (Koruhauer and Sharp. 1932) และฮอปโปคค์ (Hoppock. 1935) กับทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ซึ่งเสนอโดยเฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg. 1957) และได้รับการปรับปรุงใหม่ในปี ค.ศ. 1959 และ 1966 (Price. 1972 : 28) แม้ทฤษฎีทั้งสองจะมีบททฤษฎีที่สลับซับซ้อนอยู่บ้าง แต่ก็สามารถเปรียบเทียบหลักใหญ่ใจความของทั้งสองทฤษฎีได้ ดังนี้

ทฤษฎีดั้งเดิมกำหนดว่า ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน จัดอยู่ภายใต้มิติเดียวกัน เสมือนทั้งสองปลายของเส้นตรงเดียวกัน ดังนี้

ความพอใจในการทำงาน	—————	ความไม่พอใจในการทำงาน
(job satisfaction)		(job dissatisfaction)

ทฤษฎีสองปัจจัยกำหนดกันแย้งว่า ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงาน จัดอยู่ภายใต้สองมิติแยกจากกัน ดังนี้

ความพอใจในการทำงาน	—————	ไม่มีความพอใจในการทำงาน
(job satisfaction)		(no job satisfaction)

ความไม่พอใจในการทำงาน	—————	ไม่มีความไม่พอใจในการทำงาน
(job dissatisfaction)		(no job dissatisfaction)

นักทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีต่างพยายามศึกษาค้นคว้าและพยายามหักล้างกันในเรื่องวิชาการ เป็นระยะเวลาจนถึง 35 ปี ในเวลาต่อมาผลงานวิจัยส่วนมาก เช่น เฮาส์ และวิกดอร์ (House and Wigdor. 1967) สมิธ และแครนนี่ (Smith and Cranny. 1968) และวัตคิน (Watkin. 1974) ได้สรุปว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนทฤษฎีดั้งเดิมมากกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Mullins. 1985 : 30)

มัลลินส์ (Mullins. 1985 : 28-35) อธิบายว่า ความพอใจในการทำงานเป็น แนวคิดที่สลับซับซ้อน และยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปะปนด้วย ระดับของ ความพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากตัวแปรหลายตัวที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวบุคคล วัฒนธรรม องค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย บุคลิกภาพ การศึกษา ความฉลาดรอบรู้ และความสามารถ อายุ สถานภาพสมรส และตัวงานที่ทำอยู่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมประกอบด้วย เจตคติด้านต่าง ๆ ความเชื่อ และค่านิยม

ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย ลักษณะและขนาดโครงสร้างที่เป็นทางการ นโยบายและ กระบวนการด้านบุคลากร ลักษณะของงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงานขององค์การ การขึ้นและ ความคุม ภาวะผู้นำ และระบบการจัดการรวมทั้งสภาพการทำงานด้วย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม และอิทธิพลจากภาครัฐบาล

อนึ่ง ปัจจัยที่แตกต่างกันทั้งหมดข้างต้นนี้จะส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของแต่ละ บุคคลในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น แต่ไม่จำเป็นต้องส่งผลในสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย มีการศึกษา เกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความน่าเชื่อถืออยู่บ้างหลายชิ้น ที่ก่อให้เกิดความสงสัยว่า ความพอใจในการทำงานประกอบด้วยมิติเดียวหรือหลายมิติ มัลลินส์ (Mullins. 1985 : 252-255) ได้อธิบายต่อไปว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะของงาน ซึ่งแสดงเนื่องมิติเดียว และเชื่อว่าทั้งทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน และความพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระบบการบริหารและภาวะผู้นำ รวมทั้งการพัฒนานโยบายและกระบวนการบริหารงาน บุคคล ฝ่ายบุคคลต้องบริหารงานอยู่ท่ามกลางความต้องการของคนในองค์การนั้น ๆ เอง จึงต้อง มีวิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความ ต้องการดังกล่าว ดังนั้น แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อม ภายใต้งานที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศแรงกายแรงใจ

เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

การวัดความพอใจในการทำงาน

จากความหมายของความพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เจตคติและ/หรือความรู้สึกของครูช่างที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ เมื่อผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสม ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านคือ

1. ด้านงาน ประกอบไปด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยอมรับ

นับถือ ลักษณะของงาน

2. ด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ความฉลาดหลักแหลม การทันต่อเหตุการณ์ ความก้าวหน้าต่อวิทยาการ ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ การให้คำปรึกษา ความรู้ความสามารถ

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ประกอบไปด้วย ความเหมาะสม ความเพียงพอ

4. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ประกอบไปด้วย โอกาสก้าวหน้าในด้านหนึ่ง ความมั่นคงในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ ความยุติธรรม

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงาน

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังกล่าวนำไปทำแบบสอบถามในเรื่อง ความพอใจในการทำงาน โดยนำเอาแบบสอบถามในเรื่องของ ความพอใจในการทำงานที่ได้ทำการวิจัยมาแล้วในประเทศไทย มาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรณารักษ์และความพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

✓ แฮมเมอร์ (Hammer. 1971) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความพอใจในการทำงานของครูสอนในชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา" พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน คือการควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

วีกส์ตรอม (Wickstrom. 1971) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครู" พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานในระดับต่ำสุด 3 ประการ คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

✓ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1973) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของครู" พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว ครูมีความรู้สึกที่ติดต่อกับความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง มีความรู้สึกไม่พอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรมและฐานะของอาชีพมากที่สุด

✓ ออนท์เจส (Ontjes. 1974) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพอใจในการทำงานของครู" พบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลักทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลางกับแบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

✓ ไคคาปรีโอ (มนูญ บุญเชิด. 2519; อ้างอิงมาจาก Dicaprio. 1974) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในโรงเรียนกับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมที่ตั้งอยู่ในเมืองและนอกเมือง" พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สถานที่ตั้งของโรงเรียนคือในเมืองและนอกเมืองไม่ทำให้บรรยากาศในโรงเรียน รวมทั้งระดับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน เพศหญิงมีคะแนนการทดสอบเกี่ยวกับบรรยากาศสูงกว่าเพศชาย ครูในเมืองและนอกเมืองมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกันในเรื่องของสถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงานในโรงเรียน การควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (consideration) ของบรรยากาศในโรงเรียนระหว่างครูในเมืองและนอกเมือง มีความแตกต่างกัน

โอฮานเนเซียน (Ohanesian, 1974) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ลักษณะของความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัย" พบว่า ผู้ที่มีความพอใจในการทำงานสูงมักจะเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้า เงินเดือนสูง มีการศึกษาสูง ได้รับการยอมรับ สถานภาพของงานดี และงานมีความก้าวหน้า ความพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน

ปี พ.ศ. 2511 วีระ ไชยธรรม ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ศึกษาเฉพาะโรงเรียนราษฎร์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสาขาศาสน์ หลักสูตรพาณิชยการและสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ" เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะของแบบสอบถาม 2 แบบ คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (closed-end questionnaire) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open-end questionnaire) ขณะเดียวกันก็ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) และการสังเกตควบคู่กันไปด้วย ผลของการวิจัยปรากฏว่า ความพอใจในเงินเดือนและรายได้อยู่ในระดับสูง ความพอใจในปริมาณงานที่ทำอยู่ในระดับต่ำ ความพอใจในความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ความพอใจในความมั่นคงของงานอยู่ในระดับต่ำ โดยที่งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบ และระดับของความพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใด ๆ

ปี พ.ศ. 2517 ปราณี อารยะศาสตร์ เขียนวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารและสร้างแบบสอบถามให้ผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารระดับวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง ความพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพาณิชยการที่มีความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น

ปี พ.ศ. 2519 มนุญ บุญเจ็ด ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 11 องค์ประกอบ จำนวนประชากร 354 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายในการนิเทศ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และลักษณะการบริหารงาน

ปี พ.ศ.2524 สมภาชน์ หุสากรณ์ ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล" โดยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล จำนวน 199 คน เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการทำงาน เปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบ สาเหตุของความพอใจในการทำงาน รวมทั้งเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน คือ ครูใหญ่ และอาจารย์ใหญ่ โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในการทำงานของครูใหญ่อยู่ในระดับสูง ขณะที่อาจารย์ใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโดยรวมในด้านองค์ประกอบจูงใจสูงกว่าองค์ประกอบค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสาเหตุของความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ปี พ.ศ.2526 เปล่งศรี อิงคินันท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย" เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากในแง่ของ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และเงินเดือน ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

ปี พ.ศ.2526 ศิริชัย อินะดังกูร ได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง "บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยมหิดล" พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศแบบฉันทน์ที่พอใจกับลูก และแบบเปิด โดยการใช้แบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยดัดแปลงมาจากฮัลฟิน และคราฟท์ ชื่อว่า (organizational climate description questionnaire-OCDQ)

ปี พ.ศ.2527 อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน" เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ผลของการวิจัยปรากฏว่า ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความ

พึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ค่าสุดรองลงมาก็คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปี พ.ศ.2530 อ่าพันธ์ ไชยทองศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย" พบว่า โรงพยาบาลชุมชนมีบรรยากาศแจ่มใสร้อยละ 32.43 และมีบรรยากาศซึมเศร้าร้อยละ 28.38 บรรยากาศองค์การทางด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในระดับต่ำ คือ การขาดความสามัคคี อุปสรรค ส่วนขวัญและมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทางด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในระดับต่ำและปานกลาง คือ ความห่างเหิน ส่วนการมุ่งผลงาน ความเป็นแบบอย่าง และกรุณาปราณีอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลชุมชนกับความพึงพอใจในงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อโรงพยาบาลชุมชนมีบรรยากาศแบบแจ่มใสพยาบาลมีความพึงพอใจทั้งในระดับปานกลางและสูง แต่เมื่อโรงพยาบาลชุมชนบรรยากาศแบบซึมเศร้า จะไม่พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับสูงเลย

ปี พ.ศ.2534 มาณี ไชยธีรานุกุลศิริ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล" พบว่า ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนทำให้คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย หรือย้ายโอนหน่วยงาน ก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง การบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การถืออาวุโส และคุณวุฒิโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดของที่ทำงานความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร รายได้ ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พอใจในการทำงานมากที่สุด คือ งานการสอนตรงกับแขนงวิชาที่จบการศึกษามาหรือตรงกับความถนัดที่ตนมีอยู่

จากผลงานวิชาการและการศึกษางานวิจัย พอจะสรุปได้ว่า

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่ครูช่างมีต่อโรงเรียนที่เขา กำลังทำงานอยู่ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูช่าง ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงเป็นคุณสมบัติของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ ซึ่งวัดจากพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ
- 1.2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง
- 1.3 วิตถุและกำลังใจ
- 1.4 ความสนิทสนม
2. พฤติกรรมของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
 - 2.1 ความห่างเหิน
 - 2.2 การเน้นทำงาน
 - 2.3 การให้ความช่วยเหลือ
 - 2.4 การให้ความเอาใจใส่

ความพอใจในการทำงานเกิดขึ้นได้โดยแรงจูงใจที่ถูกสร้างขึ้นตามความต้องการหรือความคาดหวังจากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น

2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของปัจจัยที่มากกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ
2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงการก่อตัวของพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมแรงเสริมและเน้นถึงกระบวนการที่แท้จริงของการจูงใจ

สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงาน คือ เจตคติ และ/หรือความรู้สึกของครูช่างที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้เมื่อผ่านการทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสม ประกอบไปด้วย

1. งาน
2. ผู้บังคับบัญชา
3. เงินเดือนและสวัสดิการ
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
5. เพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์การกับตัวแปรตาม คือ ความพอใจในการทำงาน ดังนั้นวิธีการดำเนินการจึงเกี่ยวข้องกับเรื่อง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูช่างทำหน้าที่สอนทางด้านอุตสาหกรรมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 515 คน จากโรงเรียนจำนวน 106 โรง แบ่งออกได้ตามขนาดของโรงเรียน จากรายงานประจำปีของโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2535 ประกอบไปด้วยคือ

- | | | | | | |
|--------------------------|----|----------|-------|-----|----|
| 1. โรงเรียนขนาดกลาง | 6 | โรงเรียน | จำนวน | 12 | คน |
| 2. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 53 | โรงเรียน | จำนวน | 250 | คน |
| 3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 47 | โรงเรียน | จำนวน | 253 | คน |

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 515 คน จาก 106 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสมากที่สุด ในการเป็นตัวแทนของประชากร และให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ และกำหนดให้ใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 :95-96, 269)

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. โรงเรียนขนาดกลาง | 2 โรงเรียน |
| 2. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 16 โรงเรียน |
| 3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 14 โรงเรียน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแยกออกเป็น 3 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น
 5 ข้อ เลือกตัวเลือกตามที่ได้กำหนดไว้ให้เป็นแบบบังคับเลือก (forced choice) ข้อมูลประกอบ
 ไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินบรรยากาศองค์การ (organizational climate
 discription questionnaire-OCDQ) ของ สาล์พิน และครอฟท์ ซึ่งดัดแปลงเป็นภาษาไทย
 โดย ดร.ศิริชัย ชินะดังกู (2526 : 31-38) มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 64 ข้อ ประกอบด้วย
 พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วย การไม่ให้ความร่วมมือ การที่เป็นอุปสรรค
 ขัดขวาง ขวัญและกำลังใจ ความสนิทสนม
2. พฤติกรรมของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย ความห่างเหิน การเน้นที่งาน การให้ความ
 ช่วยเหลือ การให้ความเอาใจใส่

ตัวแปรจัดอยู่ในระดับจัดลำดับ (ordinal scale) โดยอาศัยมาตราวัดที่ใช้เทคนิค
 มาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ชนิด 4 ค่าของลิเคิร์ท ดังนี้ โดยมีความหมาย
 ของแต่ละค่า ดังนี้

- 1 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นน้อยมาก
- 2 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 3 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 4 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นเสมอ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพอใจในการทำงาน โดยแปลความ และดัดแปลงจาก มาตราวัดความพอใจในการทำงานของสมิธ, แคนดอล และฮูลิน (Price, 1971 : 165) ซึ่ง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านงาน
2. ด้านผู้บังคับบัญชา
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
4. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยมีระดับความพอใจในการทำงาน ดังนี้ ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยมากที่สุด ในแต่ละด้านจะมีค่าหรือกลุ่มค่าจำนวนหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบตาม ความเป็นจริงได้ 3 ลักษณะ คือ ไข่ ไม่ใช่ และไม่ทราบ โดยมีระดับความพอใจในการทำงาน ดังนี้

- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านไม่เห็นด้วยมากที่สุด
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านเห็นด้วย
- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านเห็นด้วยมากที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะหาคุณภาพของเครื่องมือ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อคำถาม มาตรฐาน ตอนที่ 2 เรื่องบรรณาสถาปัตยกรรม และข้อคำถามที่พัฒนาโดยผู้วิจัยในตอนที่ 3 เรื่อง ความพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปรับ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทางด้านทฤษฎีองค์การ และบริหารบุคคล เพื่อพิจารณา (expert judgement) เกี่ยวกับความ เก่งตรงของเนื้อหา (content validity) เพราะการดัดแปลงข้อคำถามจากมาตรวัดที่เกิดขึ้น ในสังคมตะวันตก ซึ่งมีความแตกต่างจากสังคมไทย จึงมีข้อเสียในการตีความ เพื่อให้เข้าใจตรง

กันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อชี้แนะและข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และทำการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (face validity)

2. เพื่อที่จะควบคุมคุณภาพของงานวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูช่าง สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ โดยวิธีหาค่า t-test ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนรวมสูงกับค่าเฉลี่ยคะแนนรวมต่ำเพื่อทดสอบทีละข้อ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2524 : 137)

$$t = \frac{X_h - X_l}{\frac{\sqrt{S_h^2 + S_l^2}}{n}}$$

X_h = ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของทุกคนจากกลุ่มร้อยละ 25 บน ซึ่งมีคะแนนสูง

X_l = ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของทุกคนจากกลุ่มร้อยละ 25 ล่าง ซึ่งมีคะแนนต่ำ

S_h^2 = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มร้อยละ 25 บน ซึ่งมีคะแนนสูง

S_l^2 = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มร้อยละ 25 ล่าง ซึ่งมีคะแนนต่ำ

n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

3. เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามอีกครั้งหนึ่งโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้เทคนิคสัมประสิทธิ์อัลฟา (co-efficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2524 : 139-143) เพื่อทดสอบความสามารถของมาตรวัดว่ามีค่าที่ไม่เปลี่ยนแปลง

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การโดยการหาเอาแนวทางของฮัลฟิน และครอฟท์ซึ่งได้กำหนดเอาไว้ให้วิเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามประเมินบรรยากาศองค์การ(OCDQ) ความพอใจในการทำงานคัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่มีอยู่ในประเทศไทย โดยใช้แนวทางของสมิธ แคนคอลล และฮูลิน เป็นตัวกำหนด

2. นำผลของการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดข้อความขึ้นใหม่ และคัดเลือกข้อความจากมาตรวัดที่เคยใช้ศึกษา

3. เสนอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานบุคคล และทฤษฎีองค์การพิจารณา (expert judgement) เกี่ยวกับความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity)

4. นำชุดข้อความดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำไปทดสอบก่อน (pretest) กับกลุ่มบุคคลที่คล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา ในที่นี้จะทำการทดสอบก่อนกับครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อความ (item analysis) โดยเลือกเฉพาะข้อความที่มีอำนาจจำแนกสูง (descriminative power) และปรับปรุงในแง่ศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้แต่ละข้อความ (item)

5. นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) และความเที่ยงตรง (validity) ของการวัด

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา ถึงโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำส่งกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่าง ๆ และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งจะเริ่มปฏิบัติการในระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนธันวาคม 2536

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. กลุ่มข้อมูลส่วนตัววิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ
2. กลุ่มข้อมูลเกี่ยวกับบรรณาสงค์การ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดและเปรียบเทียบ บรรณาสงค์การโดยยึดแนวทางตามวิธีของ ฮัลฟิน ดังนี้

แนวทางการวิเคราะห์ลักษณะบรรณาสงค์การตามแนวทางของ ฮัลฟิน และครอฟท์ ได้กำหนดให้วิเคราะห์จากพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งกำหนดโดยแบบสอบถามจำนวน 64 ข้อ เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณเป็นคะแนนมาตรฐานตามแนวทางที่กำหนดไว้ นำคะแนนมาตรฐานที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐาน ซึ่งคะแนนที่ได้จะสูงต่ำไม่เท่ากัน คะแนนในช่วงใดต่ำสุดแสดงว่า หน่วยงานนั้นมีลักษณะบรรณาสงค์การตามข้อที่มีคะแนนต่ำสุด

ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มข้อมูลเกี่ยวกับบรรณาสงค์การ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด ลักษณะบรรณาสงค์การโดยยึดแนวทางตามวิธีของ ฮัลฟิน ซึ่งได้เสนอไว้ดังนี้

- 2.1 คำนวณคะแนนเฉลี่ย (average score) ของคะแนนรวมในแต่ละด้าน (subtest) โดยใช้คะแนนรวมทั้งหมดในแต่ละด้านหารด้วยจำนวนข้อในแต่ละโรงเรือน
- 2.2 แปลงคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านเป็นคะแนนมาตรฐาน (standard score) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 50 และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เท่ากับ 10 จากสูตร

สูตรการหาค่าคะแนนมาตรฐาน

$$X_u = \frac{10}{o_o} X_o - \left[\frac{10}{o_o} M_o - 50 \right]$$

โดยที่ X_u = คะแนนมาตรฐาน

M_o = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

O_o = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X_o = คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน

2.3 นำคะแนนมาตรฐานในแต่ละด้านมาเทียบกับคะแนนมาตรฐาน (climate profile) ตามที่ได้กำหนดไว้ในตาราง ซึ่งแสดงถึงความสูงต่ำระหว่างคะแนนมาตรฐานของบรรณาสงค์การทั้ง 6 ลักษณะ ซึ่งมีคะแนนสูงต่ำในแต่ละด้าน (subtest) ไม่เท่ากัน คะแนนรวมซึ่งเป็นผลต่างระหว่างคะแนนมาตรฐานที่คำนวณได้ กับคะแนนมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยค่าใดมีจำนวนน้อยที่สุด แสดงว่ามีค่าใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานของบรรณาสงค์การลักษณะนั้นมากที่สุด ซึ่งแสดงบรรณาสงค์การของโรงเรียนนั้น ๆ ไปรศศึกษารายละเอียดจากตาราง 1

ตาราง 1 แสดงความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้าน (subtest) ของบรรยาการศ
องค์การทั้ง 6 ลักษณะ

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน	แบบ ฉันท์ พอ กับ ลูก	แบบ ปิด	คะแนน มาตรฐาน	ค่าแตกต่างระหว่างคะแนน					
							ฐานจริง คำนวณ ได้	แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน	แบบ ฉันท์ พอ กับ ลูก	แบบ ปิด
1. การไม่ให้ความร่วมมือ	43*	40	38	60	65	62	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
2. ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	48	41	57	42	46	53	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
3. วิตุน และกำลังใจ	63	55	54	50	45	38	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
4. ความสนิทสนม	50	62	40	58	46	54	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
5. ความห่างเหิน	42	61	55	44	38	55	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
6. การเน้นทำงาน	43	43	63	37	55	54	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
7. การให้ความช่วยเหลือ	61	53	51	52	51	41	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
8. การให้ความเอาใจใส่	55	50	45	59	55	44	ก	ข	ข	ข	ข	ข	ข
คะแนนรวม								ค	ค	ค	ค	ค	ค

* เป็นคะแนนในเกณฑ์มาตรฐานตามที่คำนวณได้

ก = คะแนนมาตรฐานตามที่คำนวณได้ (ข = เกณฑ์มาตรฐาน - ก)

ข = ความแตกต่างระหว่างคะแนน มาตรฐานตามเกณฑ์และคะแนนมาตรฐานที่คำนวณได้

ค = ผลรวมของค่าความแตกต่างระหว่างคะแนน (ผลรวมของ ข)

หมายเหตุ ค่าที่น้อยที่สุดของคะแนนรวม (ค) คือ ลักษณะบรรยาการองค์การของสถานศึกษา

3 กลุ่มข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4. ในการทดสอบตัวแปร ความพอใจในการทำงานกับตัวแปรบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ และความพอใจในการทำงาน มีการแจกแจงแบบปกติ ความแปรปรวนมีลักษณะคงที่ ตัวแปรตามมีการวัดในระดับอันตรภาคและ/หรืออัตราส่วนและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของตัวแปรทั้งสอง แต่จากการศึกษาค้นคว้าตามแนวทางของ ฮัลฟิน พบว่า บรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมของครูช่าง
 - 1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ
 - 1.2 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง
 - 1.3 วิตถุและกำลังใจ
 - 1.4 ความสนิทสนม
2. พฤติกรรมของผู้อำนวยการ
 - 2.1 ความห่างเหิน
 - 2.2 การเน้นที่งาน
 - 2.3 การให้ความช่วยเหลือ
 - 2.4 การให้ความเอาใจใส่

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ด้านซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับความพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรตาม เพราะตัวแปรอิสระมีมากกว่าหนึ่งตัวแปร จึงเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์แบบเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงผลของตัวแปรอิสระหลายตัวต่อตัวแปรตาม และ

ค่าผิดพลาดมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงควมมีวินัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยนั้น หากจะเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระกับการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และหากเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระกับการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามจะพิจารณาจากค่าของความถี่หนึ่งที่ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์นั้น (สุชาติ และลัดดาวัลย์. 2528 : 32)

รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเมื่อใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ สำหรับข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง สามารถเขียนเป็นสมการคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$y_i = a + b_1 x_{1i} + b_2 x_{2i} + \dots + b_n x_{ni} + e_i$$

เมื่อ $a, b_1, b_2, \dots, b_n$ เป็นค่าประมาณของ $\alpha, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$

เมื่อ $b_1, b_2, \dots, b_n$ เป็นค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient)

ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ความแปรปรวนที่อธิบายไม่ได้ (Unexplained variation) ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างค่า y_i กับค่าประมาณที่ได้จากเส้นตรงถดถอย (y_1) ส่วนที่สองคือ ความแปรปรวนที่อธิบายได้ (explained avriation) ซึ่งเป็นค่าความแตกต่างระหว่างค่าประมาณ (y_1) กับค่าเฉลี่ย (y) จากค่าความแปรปรวนนี้สามารถนำไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์บ่งบอก (coefficient of determination; R^2) ได้ เพราะเป็นค่าสัดส่วนระหว่างความแปรปรวนที่อธิบายได้กับความแปรปรวนทั้งหมด ดังนั้นค่า R^2 มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และหากนำมาคูณกับ 100 จะได้ค่าร้อยละของบทบาทของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม (วิจิต และคนอื่น. 2524 : 122-127)

การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ มีจุดประสงค์เพื่อที่จะวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรดาองค์การกับความพอใจในการทำงาน ได้อย่างถูกต้อง และเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 8 ด้านของบรรดาองค์การที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน มากน้อยเพียงใด ดังนั้นในการวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้การทดสอบสมมติฐาน และหาช่วงของความเชื่อมั่น โดยมีเงื่อนไขคือ แต่ละค่าของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามจะมีการ

แจกแจงแบบปกติ แล้วทดสอบค่าที่แท้จริงของ $b_1, b_2, \dots, b_n$ เทียบกับค่าของ $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ มีค่าเท่ากับ 0 หรือไม่ ($H_0 : \beta_i = 0$) หากปฏิเสธสมมติฐานนี้แสดงว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรณาสงเคราะห์การแต่ละด้าน แสดงว่ามีสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนของ บรรณาสงเคราะห์การบางตัวไม่เป็น 0 จึงต้องทดสอบสมมติฐานต่อไปว่า สัมประสิทธิ์ถดถอย บางส่วนตัวใด มีค่าเป็น 0 เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของบรรณาสงเคราะห์การทั้ง 8 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านใดบ้าง เป็นการแสวงหาคำตอบ ปัญหาการวิจัยได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ อีกทั้งสามารถอธิบายปัญหาหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดี (วิชิต และคนอื่น. 2524 : 128-130) บรรณาสงเคราะห์การทั้ง 8 ด้าน บาง ด้านมีความสัมพันธ์กันเองได้ ดังนั้นในการใช้เทคนิควิเคราะห์สมการถดถอย (multiple collinearity) หากรวมตัวแปรดังกล่าวอาจทำให้การประมาณค่าเฉลี่ยของความพอใจในการ ทำงานไม่ดีเท่าที่ควร วิธีการเลือกสมการที่ดีที่สุด

จากบรรณาสงเคราะห์การทั้ง 8 ด้าน กับความพอใจในการทำงาน สามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$H_0 : \beta_i = 0 : i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$$

โดยที่	β_1	เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนของบรรณาสงเคราะห์การด้านการไม่ให้ความร่วมมือ
	β_2	เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนของบรรณาสงเคราะห์การด้านภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง
	β_3	เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนของบรรณาสงเคราะห์การด้านขวัญและกำลังใจ
	β_4	เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนของบรรณาสงเคราะห์การด้านความสนับสนุน
	β_5	เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนของบรรณาสงเคราะห์การด้านความห่างเหิน

- ๒๖ เป็นสัมประสิทธิ์ถ่วงคอบบางส่วนของบรรยากาศองค์การด้านการเน้นที่งาน
- ๒๗ เป็นสัมประสิทธิ์ถ่วงคอบบางส่วนของบรรยากาศองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ
- ๒๘ เป็นสัมประสิทธิ์ถ่วงคอบบางส่วนของบรรยากาศองค์การด้านการให้ความเอาใจใส่

การแยกวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้สามารถนำไปสรุปผลของการวิจัย และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข้ปัญหาได้ชัดเจนกว่าการวิเคราะห์โดยรวม อีกทั้งยังทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรร่วมที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานได้อย่างชัดเจนอีกด้วย (สุชาติ และลัดดาวัลย์. 2528 : 27) ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถาม ซึ่งจัดทำขึ้นมาโดย สมิท แคนดอล และฮูลิน (Price. 1971 : 165) เพื่อจัดทำมาตรวัดสำหรับตัวแปรในระดับจัดลำดับ (ordinal scale) โดยอาศัยวิธีการมาตราส่วนประมาณค่ารวม (the method of summated rating) ซึ่ง ลิเคิร์ท ได้เสนอเมื่อปี ค.ศ.1932 โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า "เขาวินิจฉัยของมนุษย์ จะมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ จึงใช้ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์วัดประมาณความเข้มของคำตอบ ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 4 หรือ 1 ถึง 5 โดยที่ข้อคำถามมี 2 ประเภท คือ เห็นด้วยคล้อยตาม (favorable statements) กับสิ่งคมทั่วไป และไม่เห็นด้วยไม่ชอบ (unfavorable statements) การคิดคะแนนของคำตอบแต่ละข้อของข้อคำถามทั้ง 2 ประเภทต้องตรงกันข้าม โดยกำหนดความเห็นไว้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (วิเชียร เกตุสิงห์. 2524 : 94) อย่างไรก็ตาม การสร้างข้อคำถามประเภทนี้มีฐานคติสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การสนองตอบข้อคำถาม มีลักษณะคงที่
2. ผลรวมลักษณะคงที่ของแต่ละบุคคลเป็นเส้นตรงหรือเกือบเป็นเส้นตรง
3. ผลรวมของคะแนนในข้อหนึ่ง ๆ จะแทนค่าของทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

เพียงประการเดียว

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบทัศนคติหรือการรับรู้ความเข้าใจในเรื่องใด ก็รวมคะแนนจากทุกข้อคำถามของแต่ละคนที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ และจากการศึกษาค้นคว้าทำให้ผู้วิจัยเห็นด้วยกับคำกล่าวของ สุจิตรา บุญสวัสดิ์ (2524 : 432) ว่า ในลักษณะของการทำงานทางวิชาการ

เพื่อที่จะให้ผลงานมีคุณค่า และใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ ควรที่จะมุ่งให้เกิดความต่อเนื่องระหว่างผลงานเก่าและผลงานใหม่ ทั้งนี้โดยมุ่งในการเสริมสร้างสิ่งที่มีอยู่เก่าให้ดีขึ้น และในขณะเดียวกันให้ค่าในการตรวจสอบความเชื่อถือได้ และความเที่ยงตรงเป็นระยะ ๆ

5. เลือกใช้เทคนิคการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของสามกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ S method ของ Scheffe

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าร้อยละ ใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด ๆ} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2. ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้สูตร

$$X = \frac{\sum fX}{N}$$

X = ค่ามัธยฐานเลขคณิต

fX = ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N = จำนวนของข้อมูลทั้งหมด โดย N = f

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum fX^2 - (\sum fX)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X = ข้อมูลแต่ละจำนวน

f = ความถี่

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ส่ง และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม 2536 จำนวนแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 168 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 134 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 79.76 ซึ่งเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลซึ่งจัดแยกออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัย
 2. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ
 3. การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในการทำงาน
 4. การเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานตามขนาดของโรงเรียน
 5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน
1. ข้อมูลส่วนตัวสำหรับเป็นพื้นฐานในการวิจัย

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัย 168 คน เป็นครูช่างสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 33 แห่ง มีผู้ส่งแบบสอบถามคืนมาจำนวน 134 ฉบับ หรือร้อยละ 79.76 เป็นครูช่างชายจำนวน 111 คน และครูช่างหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.84 และ 17.16 ถ้าพิจารณาโดยแยกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 25 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 5.97 อายุระหว่าง 2 ปี ถึง 35 ปี จำนวน 71 คน หรือร้อยละ 52.99 อายุระหว่าง 3 ปี ถึง 45 ปี จำนวน 38 คน หรือร้อยละ 28.36 อายุ 46 ปี หรือมากกว่า จำนวน 17 คน หรือร้อยละ 12.69 เมื่อแบ่งตามสถานภาพสมรส โสด จำนวน 50 คนหรือร้อยละ 37.31 สมรส จำนวน 82 คน หรือร้อยละ 61.1 หย่าร้างหรือแยกทาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 0.75 คู่สมรสถึงแก่กรรม จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 0.75 ตามตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งครู 2 ระดับ 2 จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 1.49 อาจารย์ 1 ระดับ 3-5 จำนวน 62 คน หรือร้อยละ

46.27 อาจารย์ 2 ระดับ 5-6 จำนวน 70 คน หรือร้อยละ 52.24 และจากการแบ่งตาม
ประสบการณ์ในการสอนที่โรงเรียนแห่งนี้มีผู้ที่มีประสบการณ์ 3 ปีหรือต่ำกว่าจำนวน 18 คน
หรือร้อยละ 13.43 ระหว่าง 4 ปี ถึง 7 ปี จำนวน 38 คน หรือร้อยละ 28.36 ระหว่าง
8 ปี ถึง 11 ปี จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 17.91 ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน หรือ
ร้อยละ 40.30 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการแจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	111	82.84
1.2 หญิง	23	17.1
รวม	134	100.00
2. อายุ		
2.1 25 ปีหรือต่ำกว่า	8	5.97
2.2 26 ปี ถึง 35 ปี	71	52.99
2.3 36 ปี ถึง 45 ปี	38	28.36
2.4 46 ปี หรือมากกว่า	17	12.69
รวม	134	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	50	37.31
3.2 สมรส	82	61.19
3.3 หย่าร้างหรือแยกทาง	1	0.75
3.4 คู่สมรสถึงแก่กรรม	1	0.75
รวม	134	100.00
4. ตำแหน่งทางวิชาการ		
4.1 ครู 2 ระดับ 2	2	1.49
4.2 อาจารย์ 1 ระดับ 3-5	62	46.27
4.3 อาจารย์ 2 ระดับ 5-6	70	52.24
รวม	134	100.00
5. ประสบการณ์ในการสอน		
5.1 3 ปี หรือต่ำกว่า	18	13.43
5.2 4 ปี ถึง 7 ปี	38	28.36
5.3 8 ปี ถึง 11 ปี	24	17.91
5.4 12 ปี หรือมากกว่า	54	40.30
รวม	134	100.00

2. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรณาสงเคราะห์

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ย(mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา รวมทุกขนาด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์การจัดระดับไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 ถือว่าอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.49 ลงมา ถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก (Best. 1973 : 245)

พบว่า

พฤติกรรมของครูช่าง (faculty behavior) ในด้านการไม่ให้ความร่วมมือระหว่างครูช่าง (disengagement) อยู่ในระดับต่ำ (2.25) กล่าวคือมีบ้างแต่ไม่มากนัก การที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการปฏิบัติงานของครูช่าง (hindrance) อยู่ในระดับปานกลาง (2.50) กล่าวคือมีมากพอสมควร ขวัญ และกำลังใจของครูช่าง (esprit) อยู่ในระดับปานกลาง (2.50) และความสนิทสนมระหว่างครูในโรงเรียน (intimacy) อยู่ในระดับต่ำ (2.40)

ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) พบว่า ความห่างเหิน (aloofness) อยู่ในระดับต่ำ (2.45) การเน้นงาน (production emphasis) อยู่ในระดับปานกลาง (2.50) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) อยู่ในระดับปานกลาง (2.64) และการให้ความเอาใจใส่ (consideration) อยู่ในระดับต่ำ (2.49) โปรดพิจารณาจากตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
 ของคะแนน ด้านบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
 รวมทุกขนาด ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. พฤติกรรมของครูช่าง		
1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ	2.25	1.01
1.2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	2.50	0.93
1.3 ขวัญและกำลังใจ	2.57	0.93
1.4 ความสนิทสนม	2.40	0.96
2. พฤติกรรมของผู้บริหาร		
2.1 ความห่างเหิน	2.45	1.02
2.2 การเน้นงาน	2.50	0.95
2.3 การให้ความช่วยเหลือ	2.64	1.93
2.4 การให้ความเอาใจใส่	2.49	1.02

เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน (standard score) ของพฤติกรรมในแต่ละด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐาน ทางด้านการไม่ให้ความร่วมมือเท่ากับ 50 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางเท่ากับ 49 ขวัญและกำลังใจเท่ากับ 40 ความสนิทสนมเท่ากับ 50 ความห่างเหินเท่ากับ 50 การเน้นทำงานเท่ากับ 50 การให้ความช่วยเหลือเท่ากับ 50 การให้ความเอาใจใส่เท่ากับ 50 และจากการเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานตามเกณฑ์ (organizational climate profile) พบว่า ค่าที่แตกต่างจากเกณฑ์น้อยที่สุด หรือมีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด เป็นบรรยากาศแบบนั้น ซึ่งค่าแตกต่างของคะแนนของโรงเรียนที่รวมขนาดมีค่าเท่ากับ 46 ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุด ฉะนั้นสามารถกำหนดได้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งรวมทุกขนาดเป็นแบบปิด

โปรดศึกษารายละเอียดจากตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาสงเคราะห์

ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา รวมทุกขนาด ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	คะแนน	ค่าแตกต่างระหว่างคะแนน					
	เปิด	อิสระ	ควบคุม	เป็น	ฉันท์	ปิด	มาตรา	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ
				กัน	พอ		ฐานซึ่ง						
				เอง	กับ		คำนวณ	เปิด	อิสระ	ควบคุม	เป็น	ฉันท์	ปิด
					ลูก		ได้				กัน	พอ	
											เอง	กับ	ลูก
1. การไม่ให้ความร่วมมือ	48	40	38	60	65	62	50	7	10	12	10	15	12
2. การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	48	41	57	42	46	53	49	6	8	8	7	3	4
3. ขี้เกียจ และกลัว	68	55	54	50	45	38	40	23	13	14	10	5	2
4. ความสนใจ	50	62	40	58	46	54	50	-	12	10	8	4	4
5. ความห่างเหิน	42	61	55	44	38	55	50	8	11	5	6	12	5
6. การนั่งทำงาน	48	48	63	37	55	54	50	7	7	13	13	5	4
7. การให้ความช่วยเหลือ	61	58	51	52	51	41	50	11	3	1	2	1	9
8. การให้ความเอาใจใส่	55	50	45	58	55	44	50	5	-	5	9	5	6
คะแนนรวม								67	66	68	65	50	46*

* บรรณาสงเคราะห์แบบปิด

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

พฤติกรรมของครูช่าง (faculty behavior) ในด้านการไม่ให้ความร่วมมือระหว่างครูช่าง (disengagement) อยู่ในระดับต่ำ (1.70) กล่าวคือมีน้อยมาก ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการปฏิบัติงานของครูช่าง (hindrance) อยู่ในระดับต่ำ (1.96) ขวัญ และกำลังใจของครูช่าง (esprit) อยู่ในระดับต่ำ (1.92) และความสนิทสนมระหว่างครูในโรงเรียน (intimacy) อยู่ในระดับต่ำ (1.77)

ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) พบว่า ความห่างเหิน (aloofness) อยู่ในระดับต่ำ (1.60) การเน้นที่งาน (production emphasis) อยู่ในระดับต่ำ (1.88) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) อยู่ในระดับสูง (3.62) และการให้ความเอาใจใส่ (consideration) อยู่ในระดับต่ำ (2.06) โปรดพิจารณาจากตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ของคะแนน ด้านบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

ขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. พฤติกรรมของครูช่าง		
1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ	1.70	1.17
1.2 ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	1.96	1.13
1.3 ขวัญและกำลังใจ	1.92	1.16
1.4 ความสนิทสนม	1.77	1.09
2. พฤติกรรมของผู้บริหาร		
2.1 ความห่างเหิน	1.60	1.32
2.2 การเน้นทำงาน	1.88	1.16
2.3 การให้ความช่วยเหลือ	3.62	1.93
2.4 การให้ความเอาใจใส่	2.06	1.26

เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน (standard score) ของพฤติกรรมในแต่ละด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐาน ทางด้านการไม่ให้ความร่วมมือเท่ากับ 50 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางเท่ากับ 47 ขวัญและกำลังใจเท่ากับ 38 ความสนิทสนมเท่ากับ 50 ความห่วงใยเท่ากับ 50 การเน้นทีมงานเท่ากับ 50 การให้ความช่วยเหลือเท่ากับ 50 การให้ความเอาใจใส่เท่ากับ 50 และจากการเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานตามเกณฑ์ (organizational climate profile) พบว่า ค่าที่แตกต่างจากเกณฑ์น้อยที่สุด หรือมีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด เป็นบรรยากาศแบบนั้น ซึ่งค่าแตกต่างของคะแนนของโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 46 ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุด ฉะนั้นสามารถกำหนดได้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบปิด ไปรตศึกษารายละเอียดจากตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาสงค์การ

ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนขนาดกลาง

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน เอง	แบบ ฉันท์ กับ ลูก	แบบ ปิด	คะแนน มาตรฐาน ซึ่ง คำนวณ ไว้	ค่าแตกต่างระหว่างคะแนน					
	แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน เอง	แบบ ฉันท์ กับ ลูก	แบบ ปิด	คะแนน มาตรฐาน ซึ่ง คำนวณ ไว้	แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน เอง	แบบ ฉันท์ กับ ลูก	แบบ ปิด
1. การไม่ให้ความร่วมมือ	48	40	38	60	65	62	50	7	10	12	10	15	12
2. การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	48	41	57	42	46	53	47	3	6	10	5	1	6
3. ขวัญ และกำลังใจ	62	55	54	50	45	38	38	25	17	16	12	7	-
4. ความสนิทสนม	50	62	40	58	46	54	50	-	12	10	8	4	4
5. ความห่างเหิน	42	61	55	44	38	55	50	8	11	5	6	12	5
6. การเน้นทำงาน	43	43	63	37	55	54	50	7	7	13	13	5	4
7. การให้ความช่วยเหลือ	61	53	51	52	51	41	50	11	3	1	2	1	9
8. การให้ความเอาใจใส่	55	50	45	59	55	44	50	5	-	5	9	5	6
คะแนนรวม								66	66	72	80	50	46*

* บรรณาสงค์การแบบปิด

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

พฤติกรรมของครูช่าง (faculty behavior) ในด้านการไม่ให้ความร่วมมือระหว่างครูช่าง (disengagement) อยู่ในระดับต่ำ (2.31) การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (hindrance) อยู่ในระดับต่ำ (2.40) ชวิญ และกำลังใจ (esprit) อยู่ในระดับต่ำ (2.43) และความสนิทสนม (intimacy) อยู่ในระดับต่ำ (2.43)

ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) พบว่า ความห่างเหิน (aloofness) อยู่ในระดับต่ำ (2.24) การเน้นทำงาน (production emphasis) อยู่ในระดับปานกลาง (2.55) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) อยู่ในระดับปานกลาง (2.64) และการให้ความเอาใจใส่ (consideration) อยู่ในระดับปานกลาง (2.60) โปรดศึกษารายละเอียดจากตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
ของคะแนน ด้านบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. พฤติกรรมของครูช่าง		
1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ	2.31	0.95
1.2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	2.40	0.84
1.3 ขี้ฉ้อและกำลึงใจ	2.43	0.90
1.4 ความสนิทสนม	2.43	0.88
2. พฤติกรรมของผู้อำนวยการ		
2.1 ความห่างเหิน	2.24	1.21
2.2 การเน้นทำงาน	2.55	0.88
2.3 การให้ความช่วยเหลือ	2.64	0.93
2.4 การให้ความเอาใจใส่	2.60	0.97

เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน (standard score) ของพฤติกรรมในแต่ละด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐาน ทางด้านการไม่ให้ความร่วมมือเท่ากับ 50 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางเท่ากับ 48 ขวัญและกำลังใจเท่ากับ 39 ความสนิทสนมเท่ากับ 50 ความห่างเหินเท่ากับ 50 การเน้นทำงานเท่ากับ 50 การให้ความช่วยเหลือเท่ากับ 50 การให้ความเอาใจใส่เท่ากับ 50 และจากการเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานตามเกณฑ์ (organizational climate profile) พบว่า ค่าที่แตกต่างจากเกณฑ์น้อยที่สุด หรือมีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด เป็นบรรยากาศแบบนั้น ซึ่งค่าแตกต่างของคะแนนของโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีค่าเท่ากับ 46 ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุด ฉะนั้นสามารถกำหนดได้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบปิดไปรตศึกษารายละเอียดจากตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรยาการองค์การ

ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนขนาดใหญ่

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	คะแนน	ค่าแตกต่างระหว่างคะแนน					
	เปิด	อิสระ	ควบคุม	เป็นกันเอง	ฉันท์พ้องกับลูก	ปิด	มาตรฐานซึ่งคำนวณไว้	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ	แบบ
	เปิด	อิสระ	ควบคุม	เป็นกันเอง	ฉันท์พ้องกับลูก	ปิด	มาตรฐานซึ่งคำนวณไว้	เปิด	อิสระ	ควบคุม	เป็นกันเอง	ฉันท์พ้องกับลูก	ปิด
1. การไม่ให้ความร่วมมือ	43	40	38	60	65	62	50	7	10	12	10	15	12
2. การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	43	41	57	42	46	53	48	5	7	9	6	2	5
3. ขวัญ และกำลังใจ	63	55	54	50	45	38	39	24	16	15	11	6	1
4. ความสนิทสนม	50	62	40	58	46	54	50	-	12	10	8	4	4
5. ความห่างเหิน	42	61	55	44	38	55	50	8	11	5	6	12	5
6. การเน้นที่งาน	43	43	63	37	55	54	50	7	7	13	13	5	4
7. การให้ความช่วยเหลือ	61	53	51	52	51	41	50	11	3	1	2	1	9
8. การให้ความเอาใจใส่	55	50	45	59	55	44	50	5	-	5	9	5	6
คะแนนรวม								66	66	70	65	50	46*

* บรรยาการองค์การแบบปิด

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

พฤติกรรมของครูช่าง (faculty behavior) ในด้านการไม่ให้ความร่วมมือระหว่างครูช่าง (disengagement) อยู่ในระดับต่ำ (2.22) การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (hindrance) อยู่ในระดับปานกลาง (2.73) กล่าวคือมีมากพอสมควร ขวัญ และกำลังใจ (esprit) อยู่ในระดับปานกลาง (2.70) และความสนิทสนม (intimacy) อยู่ในระดับปานกลาง (2.55)

ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) พบว่า ความห่างเหิน (aloofness) อยู่ในระดับต่ำ (2.25) การเน้นทำงาน (production emphasis) อยู่ในระดับต่ำ (2.49) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) อยู่ในระดับปานกลาง (2.55) และการให้ความเอาใจใส่ (consideration) อยู่ในระดับต่ำ (2.37) โปรดศึกษารายละเอียดจากตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
 ของคะแนน ด้านบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
 ขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. พฤติกรรมของครูช่าง		
1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ	2.22	1.09
1.2 ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	2.73	1.00
1.3 ขวัญและกำลังใจ	2.70	0.92
1.4 ความสนิทสนม	2.55	1.04
2. พฤติกรรมของผู้อำนวยการ		
2.1 ความห่างเหิน	2.25	1.28
2.2 การเน้นทำงาน	2.49	1.02
2.3 การให้ความช่วยเหลือ	2.55	1.08
2.4 การให้ความเอาใจใส่	2.37	1.05

เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน (standard score) ของพฤติกรรมในแต่ละด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐาน ทางด้านการไม่ให้ความร่วมมือเท่ากับ 50 ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางเท่ากับ 49 ขวัญและกำลังใจเท่ากับ 40 ความสนึกสนมเท่ากับ 50 ความห่างเหินเท่ากับ 50 การเน้นที่งานเท่ากับ 50 การให้ความช่วยเหลือเท่ากับ 50 การให้ความเอาใจใส่เท่ากับ 50 และจากการเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานตามเกณฑ์ (organizational climate profile) พบว่า ค่าที่แตกต่างจากเกณฑ์น้อยที่สุด หรือมีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด เป็นบรรยากาศแบบนั้น ซึ่งค่าแตกต่างของคะแนนของโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเท่ากับ 46 ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุด ฉะนั้นสามารถกำหนดได้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขนาดใหญ่พิเศษ เป็นแบบปิด โปรดศึกษารายละเอียดจากตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนในแต่ละด้านของบรรณาสงค์การ

ทั้ง 6 แบบของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

พฤติกรรมในแต่ละด้าน	แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน เอง	แบบ ฉันท กับ ลูก	แบบ ปิด	คะแนน มาตรา ฐานซึ่ง คำนวณ ได้	ค่าแตกต่างระหว่างคะแนน					
								แบบ เปิด	แบบ อิสระ	แบบ ควบคุม	แบบ เป็น กัน เอง	แบบ ฉันท กับ ลูก	แบบ ปิด
1. การไม่ให้ความร่วมมือ	43	40	38	60	65	62	50	7	10	12	10	15	12
2. การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	43	41	57	42	46	53	49	6	8	8	7	3	4
3. วัฏ และกำลังใจ	63	55	54	50	45	38	40	23	15	14	10	5	2
4. ความสนิทสนม	50	62	40	58	46	54	50	-	12	10	8	4	4
5. ความห่างเหิน	42	61	55	14	38	55	50	8	11	5	6	12	5
6. การเน้นทำงาน	43	43	63	37	55	54	50	7	7	13	13	5	4
7. การให้ความช่วยเหลือ	61	53	51	52	51	41	50	11	3	1	2	1	9
8. การให้ความเอื้อใจใส่	55	50	45	59	55	44	50	5	-	5	3	5	6
คะแนนรวม								67	66	68	65	50	46*

* บรรณาสงค์การแบบปิด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความพอใจในการทำงาน

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนของความพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมขนาดในด้านงาน อยู่ในระดับสูง(3.52) ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง(3.37) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง(2.60) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง(2.97) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง(3.35) และมีความพอใจในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ย 3.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ตามตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา รวมทุกขนาด ในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของ	ความพอใจในการทำงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความพอใจในการทำงาน		
1. งาน	3.52	0.56
2. ผู้บังคับบัญชา	3.37	0.70
3. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.60	1.25
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.97	0.67
5. เพื่อนร่วมงาน	3.35	0.63
โรงเรียนรวมขนาด	3.22	0.48

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนของความพอใจในการทำงานของ
ครูช่างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านงาน อยู่
ในระดับ ปานกลาง(3.40) ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง(3.70) ด้านเงินเดือน
และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง(2.80) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับ
ปานกลาง(3.40) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง(3.73) และมีความพอใจในการทำงาน
ด้วยค่าเฉลี่ย 3.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 ตามตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของ ความพอใจในการทำงาน	ความพอใจในการทำงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. งาน	3.40	0.42
2. ผู้บังคับบัญชา	3.70	0.58
3. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.80	1.64
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.40	0.62
5. เพื่อนร่วมงาน	3.73	0.28
โรงเรียนขนาดกลาง	3.48	1.07

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนของความพอใจในการทำงานของครูข้างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านงาน อยู่ในระดับสูง (3.52) ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง (3.35) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (2.48) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง (3.01) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.38) และมีความพอใจในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ย 3.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12 ตามตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูข้าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของ ความพอใจในการทำงาน	ความพอใจในการทำงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. งาน	3.52	0.49
2. ผู้บังคับบัญชา	3.35	0.68
3. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.48	1.14
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.01	0.61
5. เพื่อนร่วมงาน	3.38	0.49
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.21	1.12

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนของความพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านงาน อยู่ในระดับสูง(3.53) ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ ปานกลาง(3.36) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง(2.79) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง(2.85) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง(3.27) และมีความพอใจในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ย 3.19 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 ตามตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของ ความพอใจในการทำงาน	ความพอใจในการทำงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. งาน	3.53	0.66
2. ผู้บังคับบัญชา	3.36	0.75
3. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.79	1.38
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.85	0.74
5. เพื่อนร่วมงาน	3.27	0.82
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.19	1.27

4. การเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานตามขนาดของโรงเรียน

จากตาราง 15 การเปรียบเทียบความพอใจในการทำงาน เมื่อดูตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเท่ากับ 3.19 ซึ่งทั้งสามขนาดมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก และอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ของความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ทั้งสามขนาด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขนาดโรงเรียน	ความพอใจในการทำงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โรงเรียนขนาดกลาง	3.22	0.48
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.21	1.22
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.19	1.27

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน

จากตาราง 16 สามารถสรุปได้ว่า การคำนวณค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) มีค่าเท่ากับ 0.6301 ค่าสถิติเอฟ (F statistic) ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 8.4774 ที่องศาความเป็นอิสระเท่ากับ 8 และ 108 เป็นค่าเอฟที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่าง บรรยากาศองค์การ กับ

ความพอใจในการทำงาน ของครูช่างสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต

กรุงเทพมหานคร

ค่าของตัวแปร	SS	df	MS	F
ค่าถดถอยเชิงพหุ	10.0664	8	1.2583	8.4774*
ค่ารวม	15.2882	108	0.1484	
สหสัมพันธ์พหุคูณ = 0.6301				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 17 สามารถอธิบายได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านการไม่ให้ความร่วมมือ กับความพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.8104 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.801 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง กับความพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ -0.06376 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ -0.574 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านขวัญ และกำลังใจ กับความพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.38692 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 3.110 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างบรรณาสงค์การด้านความสนิทสนมกับความพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ -0.03322 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ -0.308 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านความห่างเหิน กับความพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ -0.06480 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ -0.461 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านการเน้นทำงาน กับความพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ -0.08189 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ -0.641 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ กับความพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.24931 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 2.304 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรณาสงค์การด้านการให้ความเอาใจใส่ กับความพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.16056 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.190 ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า บรรณาสงค์การทั้ง 8 ด้าน มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อค่าคะแนนของความพอใจในการทำงานมากกว่า 1.66284 และค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.101 ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ และเมื่อสังเกตค่า t ที่คำนวณได้จากตารางที่ 17 พบว่า บรรณาสงค์การเพียง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีค่า t เท่ากับ 3.110 และ 2.304 ซึ่งมีค่า t สูงกว่า 1.75 ดังนั้นพอสรุปได้ว่ามีบรรณาสงค์ทางด้าน ขวัญและกำลังใจ การให้ความช่วยเหลือ เพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานสูง

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระหว่างบรรณาสงเคราะห์ทั้ง 8 ด้าน
กับความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	SE B	β	t
x_1 การไม่ให้ความร่วมมือ	0.8104	0.10115	0.08083	0.801
x_2 การที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง	- 0.06376	0.11100	- 0.05810	- 0.574
x_3 ขวัญ และกำลังใจ	0.38692	0.12442	0.37785	3.110
x_4 ความสนิทสนม	- 0.03322	0.10784	- 0.03292	- 0.308
x_5 ความห่างเหิน	- 0.06480	0.14044	- 0.5952	- 0.461
x_6 การเน้นทำงาน	- 0.08189	0.12771	- 0.07621	- 0.641
x_7 การให้ความช่วยเหลือ	0.24931	0.10823	0.29695	2.304
x_8 การให้ความเอาใจใส่	0.16056	0.13498	0.14122	1.190
ค่าคงที่	1.66284	0.27256	-	6.101
F	8.477*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมือง เป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งที่มีผลกระทบอันเนื่องมาจากปรากฏการณ์นี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท สถานภาพ และลักษณะการบริหารเสียใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สังคมศรัทธาในประสิทธิภาพ และคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ต้องอาศัยศักยภาพของ คณะครูในโรงเรียน เป็นส่วนสำคัญ "ครู" จะต้องมีความอดทน เสียสละ และมีความสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูง ดังนั้นครูจึงต้องการให้มีแรงผลักดันบางประการที่จะทำให้ครูพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น หากบรรลุเป้าหมายนั้นก็จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน หากบุคคลใดมีความพอใจในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และแรงสมอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงานและชื่อเสียงต่อตนเอง และสถาบัน นอกจากความพอใจในการทำงานแล้วยังมีบรรยากาศองค์การเข้ามาประกอบด้วย เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่ได้มีแต่สภาพแวดล้อมภายนอกหรือโครงสร้างทางวัตถุเท่านั้น แต่ยังมีสภาพแวดล้อมภายในที่เกิดจากระบบบริหาร การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความสนิทสนมระหว่างบุคคล การเล็งเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเอง อันเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมภายนอกอีกด้วย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถแยกประเด็นออกได้เป็นสองประเด็นคือ บรรยากาศองค์การ กับความพอใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ แนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การ และลักษณะของบรรยากาศองค์การ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ฮัลลีน และ ครอฟท์

ชื่อว่า (organizational climate description questionnaire-OCDQ) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดัดแปลงมาใช้เพื่อความเหมาะสมต่อการศึกษามรรยาการสื่อสารในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ผ่านการทดสอบทางด้านความเที่ยงตรง (varidity) และความเชื่อมั่น (reliability) ผลการทดสอบเป็นที่น่าเชื่อถือทางด้านสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติตามแนวทางของ ฮาล์พิน และครอฟท์ ในการกำหนดมรรยาการสื่อสาร และเกณฑ์สำหรับการเปรียบเทียบมรรยาการสื่อสารในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย แนวความคิด และทฤษฎี 2 แนวกล่าวคือ ทฤษฎีดั้งเดิม (traditional theory) ที่กำหนดให้ ความพอใจในการทำงาน กับความไม่พอใจในการทำงาน อยู่บนเส้นตรงเดียวกัน ส่วนทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) กำหนดให้ ความพอใจในการทำงานกับความไม่พอใจในการทำงาน อยู่บนเส้นตรงคนละเส้นแยกออกจากกัน จากการศึกษาพบว่า ความพอใจในการทำงานเป็นไปตามทฤษฎีดั้งเดิมมากกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยครั้งแรกที่ทำการศึกษาว่า มรรยาการสื่อสารจะมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน มากน้อยเพียงใด โดยใช้ทฤษฎีดั้งเดิม เป็นกรอบแนวคิด การเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร นั้นเพราะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่สามารถทำให้ผู้ที่เรียนสำเร็จไปแล้วนำไปประกอบอาชีพได้ในระดับหนึ่งหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น อันเป็นการปูพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่อไป ถ้าครูช่างมีความพอใจในการทำงานสูง และมีมรรยาการสื่อสารที่ดี ย่อมจะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น ผู้เรียนก็จะมีคุณภาพสูงตามไปด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน จากโรงเรียนจำนวน 32 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 134 ฉบับ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลส่วนตัว
2. ข้อมูลเกี่ยวกับมรรยาการสื่อสาร
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนตัวใช้ค่าความถี่ และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับมรรยาการสื่อสารใช้แนวการวิเคราะห์ของ Andrew W. Halpin และใช้แบบสอบถามที่ดัด

แปลงมาจาก (organizational climate description questionnaire-OCDQ) โดย ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร และข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานใช้การวิเคราะห์ โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ จากการวิเคราะห์พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นบรรยากาศแบบปิด และความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยรวม และโดยแยกแต่ละด้าน พบว่ามีบรรยากาศองค์การด้านขวัญและกำลังใจ การให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานมากกว่าทุกด้าน

การอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความพอใจในการทำงาน ซึ่งแยกออกได้เป็น 3 ประเด็นกล่าวคือ

1. การหาค่าระดับของบรรยากาศองค์การ
2. การหาค่าระดับของความพอใจในการทำงาน
3. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน

ผลจากการทดสอบพบว่า บรรยากาศองค์การมีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งพฤติกรรมของครูช่างและพฤติกรรมของผู้บริหาร ถ้าแยกออกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ค่าของระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดกลางมีค่าต่ำ มีเพียงการให้ความช่วยเหลือเท่านั้นที่มีค่าสูง ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าระดับของบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้านของพฤติกรรม ลักษณะบรรยากาศองค์การทั้งรวมขนาดและแยกขนาด เป็นบรรยากาศแบบปิดทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร ซึ่งได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในระดับมัธยมเอาไว้

ระดับของความพอใจในการทำงานของครูช่าง เมื่อรวมขนาดของโรงเรียนมีค่าอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน ถ้าแยกออกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ระดับความพอใจในการทำงานของครูช่างที่โรงเรียนมีขนาดกลางมีค่าอยู่ในระดับสูง โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ วีระ ไชยธรรม สมภาชน์ หุยากรณ์ อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานโดยรวม
ขนาดพบว่า มีบรรยากาศองค์การด้านขวัญและกำลังใจ และการให้ความช่วยเหลือเท่านั้น
ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานสูง ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
เมื่อวิเคราะห์กันตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
กับความพอใจในการทำงานของโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีบรรยากาศองค์การด้านการไม่
ให้ความร่วมมือ ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง ขวัญและกำลังใจ ความสนิทสนม ความห่างเหิน
การเน้นทีมงาน การให้ความช่วยเหลือ การให้ความเอาใจใส่ ที่มีความสัมพันธ์กับความ
พอใจในการทำงานด้านงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีบรรยากาศองค์การด้านการไม่ให้ความร่วมมือ ภาระที่เป็น
อุปสรรคขัดขวาง ขวัญและกำลังใจ ความสนิทสนม ความห่างเหิน การเน้นทีมงาน การ
ให้ความช่วยเหลือ การให้ความเอาใจใส่ ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน
ด้านงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อนร่วมงาน
โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีบรรยากาศองค์การด้านการไม่ให้ความร่วมมือ ภาระที่เป็น
อุปสรรคขัดขวาง ขวัญและกำลังใจ ความสนิทสนม ความห่างเหิน การเน้นทีมงาน การ
ให้ความช่วยเหลือ การให้ความเอาใจใส่ ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน
ด้านงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน
จึงสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ วีระ ไชยธรรม สัมภาษณ์ หุสากรณ์ อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะ 2 แนวทางคือ

1. เพื่อปรับปรุงงานวิจัย
2. เพื่อปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน และความ

พอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะครูช่างสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
การกระจายผลการวิจัยทำได้เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ยังมีครูช่างที่อยู่ในจังหวัดอื่น ๆ

อีกทั่วประเทศเป็นจำนวนมากที่ควรจะทำการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกัน

2. การทำวิจัยนี้เป็นการทำวิจัย ศึกษาเฉพาะครูช่างสังกัดกรมสามัญศึกษา แต่ยังคงมีครูช่างสังกัดอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก หากได้ดำเนินการวิจัยเพิ่มเติมก็สามารถจะนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบได้ เพื่อให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน และความพอใจในการทำงาน

เนื่องจากในโรงเรียนมีบรรยากาศเป็นแบบปิด ซึ่งมีผลต่อการทำงาน และความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก จึงควรปรับปรุงบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศในลักษณะที่สามารถสร้างความพอใจในการทำงานได้สูง การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด โดยการศึกษาหารูปแบบในการบริหารงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกล็ดแก้ว รุ่งลือ. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- คำนึง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. ปัญหาในการทำและการนำผลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้.
ชุดผู้วิจัยและผู้ใช้ผลงานวิจัย ลำดับที่ 1 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. บรรณาสถขององค์การ. เอกสารการศึกษาวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
ลำดับที่ 805 กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย สังกัด
กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
อัดสำเนา.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยา
นิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- พะยอม แก้วกำเนิด. ขอความร่วมมือผู้บริหารให้เห็นแก่เยาวชน. เอกสารข่าว ครุภัณฑ์
ปีที่ 13 ธันวาคม กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2531.
- หลวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล, 2531.
- พรธรรมราช กรัณษะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พินนี้พิมพ์บลิซซิ่ง, 2529.
- ปิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- มนูญ บุญเจิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- มหิตล, มหาวิทยาลัย. บทความวิจัยทางการศึกษาประถมศึกษาและสิ่งแวดล้อมศึกษา.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิตล, ม.ป.ป. เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม.

- ลิขิต เทอดสิทธิ์ศักดิ์. พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ. เอกสารการศึกษา ลำดับที่ 101
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป.
- วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ :
เรือนอักษร, 2524.
- วิชัย แหวนเพชร. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะวิชา
อุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2529.
- วีระ ไชยธรรม. ความพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์. วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511. อัดสำเนา.
- วุฒิชัย จานงค์. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ. เอกสารการศึกษา ลำดับที่ 5196
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป.
- สกกล วรรณพงษ์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทอวิวัฒนาพานิช, 2517.
_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทอวิวัฒนาพานิช, 2523.
_____. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทอวิวัฒนาพานิช, 2523.
- สมภาชน์ หุสากรณ์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520.
_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.
- สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ดวงกมล จำกัด, 2520.
- สุจิตรา บุญสวัสดิ์พันธ์. "การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตราวัดกำลังขวัญของ วิศวพล ชันธไชย,"
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 21. ฉบับที่ 3. กรกฎาคม กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2524.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ.2530-2534. เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. เอกสารประกอบ

การประชุมทางวิชาการ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. สถิติการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2530. กรุงเทพฯ :

ผ.เ.ล.ฟ.ว.ง., 2530.

ศิริชัย ชินะดังกูร. บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยมหิดล. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.

อารี เพชรนุค. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี้พับพลิชชิ่ง, 2529.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

อุษณีย์ พานิชไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่

สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน.

วิชานันพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

อำพัน ไชยทองศรี. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิชานันพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

Applewhite, P.B. Organization Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1965.

Barnard, Chester I. The Function of the Executive. Massachusette : Harvard University Press, 1972.

Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1977.

Blum, M.L. and J.C. Naylor. Industrial Psychology. New York : Harper and Row, 1968

Brown, W.B. and B.J. Mcberg. Organization Theory and Management : A Macro Approach. New York : John Wiley and Soan, 1980.

- Davis, Keith. Human Behavior at Work : organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1981.
- Discaprio, Patrick R. "A Study of the Relationship of Organization Climate to Job Satisfaction of Teachers in Selected Rural and Suburban Secondary Schools." Dissertation Abstracts International. 35(6) : 3334 - A ; December, 1974.
- Flippo, E.B. Principle of Personnel Administration. New York : McGraw-Hall, 1961.
- French, W. The Personnel Management Process : Human Resource Administ-ration. Boston, Houghton : Mifflin company, 1964.
- Gilmer, V.H. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw-Hill, 1971.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Compans, 1973.
- Greene, C.N. The satisfaction-Performance Controversy. New Development and their Implication. Business Horison, October, 1972.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York : The macmillan Publlishing Co., 1966.
- Halpin, Andrew W. and Don B. Croft. The Organizational Climate of school. Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1963.
- Hammer, Robert Eugence. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of The Herzberg Tow Factor Theory," Dissertation Abstracts Internation. 31(7) : 3373-A ; January, 1971
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1956.
- Kerlinger, F.N. Foundation of Behavioral Science Research. New York : Holt, 1973.
- Litwin, G.H. and R.A.Stringer, Jr. Motivation and Organizational Climate. Boston : Harvard University Press, 1968.
- Milton. Charles R. Human Behavior in Organization. Engle wood Clifs, Prentice-Hall Inc., 1981.
- Morse, N.C. Satisfactions in the white collar job. Michigan, Univer-sity of Michigan Press, 1955.
- Mullins, Lauric J. Management and Organizational Behavior. London : Pitman, 1935.
- Ohanesian, Deborah L. "The Nature of Job Satisfaction Among College Student Personnel Workers." Dissertation Abstracts International. 35(9) : 5739-A ; March, 1974.

- Ostjes, James L. "A Study of Relationship of Principle Teacher Role Perception and Teacher Job Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 35(2) : 767-A ; August, 1974.
- Piumsombun, P. A Theory of Job attitudes in policing, empirical test in Thailand unpublished Ph.D. Dissertation, Tallahassee, Florida State University, 1979.
- Price, James L. Handbook of Organizational Measurement. London : D.C. Heath and Company, 1972.
- Secord, P.F. and C.W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw-Hill, 1964.
- Sergiovanni, Thomas, J. Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher. No 191-207. Exploration in Educational Administration St. Louise University of Queensland Press, 1973.
- Smith, H.C. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw-Hill, 1955.
- Smith, P.C., L.M. Kendall and L. Hulin. The Measurement of Satisfaction in Work and retirement. Chicago : Rand McNally, 1969.
- Steers, R. and L. Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill, 1979.
- Strauss, G. and L.R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1960.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1964.
- Wichstrom, Rodney Arlyn. "An Investigation Into Job Satisfaction Among Teachers," Dissertation Abstracts International. 72(3) : 1249-A ; September, 1971.
- Yoder, B. and others. Handbook of Personnel Management and Labour Relations. New York : McGraw-Hill, 1968.

ภาคผนวก

ข้อมูลแสดงโรงเรียนมัธยมศึกษา และจำนวนครูช่างในเขตกรุงเทพมหานคร แยกตามขนาด
ของโรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
<u>ขนาดกลาง</u>		
1.	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	1
2.	แนวรณคดีพิทยาคม รัชมนังคละภิเษก	1
3.	ทวีวัฒนา	-
4.	โพธิ์สารพิทยากร	2
5.	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	4
6.	บางเขนวิทยา	4
<u>ขนาดใหญ่</u>		
1.	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	4
2.	วัดน้อยนพคุณ	6
3.	วัดอินทาราม	3
4.	มัธยมวัดดาวคนอง	5
5.	ธนบุรีวรเทพนิลาธิราช	4
6.	ฤทธิณรงค์รอน	6
7.	พุทธจักรวิทยา	3
8.	วัดสระเกษ	4
9.	สาธิตปัญา	-
10.	เบญจมาธราชดิษฐ์	-
11.	วัดบวรนิเวศ	6
12.	วัดราชบพิธ	-
13.	วัดสังเวช	6

(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
14.	เจ้าพระยาวิเทศาคม	5
15.	ไตรมิตรวิทยาลัย	3
16.	มหารพณาราม	6
17.	วัดน้อยใน	6
18.	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	3
19.	ปากน้ำวิเทศาคม	6
20.	วัดนาสโรง	2
21.	สตรีวัดระฆัง	-
22.	สุวรรณารามวิเทศาคม	9
23.	สวนอนันต์	6
24.	เทพศิลา	3
25.	ศึกษานารีวิทยา	4
26.	รัตนโกสินทร์สมโภช บางเขน	6
27.	สาธิตวิธานเคราะห์	3
28.	จันทร์ประดิษฐารามวิเทศาคม	6
29.	ไชยฉิมพลีวิเทศาคม	7
30.	วัดรางบัว	6
31.	บางแคปานขำวิทยา	3
32.	เศรษฐบุตรบำเพ็ญ	10
33.	สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ	3
34.	แจรงร้อนวิทยา	10
35.	บางปะกอกวิเทศาคม	8
36.	วัดพุทธบูชา	2

(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
37.	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	4
38.	รัตนโกสินทร์สมโภช ลาดกระบัง	4
39.	ปัญญาวรคุณ	4
40.	วัดหนองจอก	5
41.	กุนนทีรุทธารามวิทยาคม	4
42.	ศิลาจารนิพนธ์	3
43.	สุวรรณสุทธารามวิทยา	5
44.	มักกะสันพิทยา	4
45.	สตรีศรีวิสุทธิ	3
46.	วัดบารมจล	4
47.	วิมุตติอารามพิทยากร	6
48.	มัธยมวัดคฤศคาราม	3
49.	นวมินทรราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	5
50.	บางมดวิทยา "สีสุกหาวาดจวนอุปกัมภ"	6
51.	สีกัน (วัดนันทน์ที่อุปกัมภ)	7
52.	ราชดำริ	6
53.	มัธยมวัดหัวลำโพง	3
<u>ขนาดใหญ่พิเศษ</u>		
1.	วัดราชาธิวาส	8
2.	โศชนบุรณะ	3
3.	ราชวินิต มัธยม	3
4.	ศึกษานารี	4
5.	ทวิธาภิเศก	-

(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
6.	วัดประดู่ในทรงธรรม	6
7.	วัดร่มหาพญาราม	-
8.	เตรียมอุดมศึกษา	2
9.	เทพศิรินทร์	7
10.	สามเสนวิทยาลัย	14
11.	มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์	2
12.	สตรีวิทยา	-
13.	สวนกุหลาบวิทยาลัย	11
14.	นนทรีวิทยา	11
15.	จิโนรสวิทยาลัย	6
16.	บดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	12
17.	บางกะปิ	-
18.	มัธยมวัดบึงทองหลาง	6
19.	รัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน	4
20.	ฤทธิยะวารณาลัย	7
21.	พระโขนงนิเทศาลัย	5
22.	วชิรธรรมสาธิต	8
23.	วัดนวลนรดิศ	12
24.	สตรีวัดอัมพวันสวราช	2
25.	พรตนิทยพัต	6
26.	มัธยมวัดหนองแขม	5
27.	ประชากรราษฎร์อุปถัมภ์	7
28.	สุราษฎร์ธานี	8

(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
29.	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	9
30.	ศรีอยุธยา	-
31.	สันติราษฎร์วิทยาลัย	8
32.	ยานนาวาเวชวิทยาคม	7
33.	วัดสุทธิวาราม	5
34.	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	8
35.	สตรีวิทยา 2	5
36.	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	5
37.	วัดราชโอรส	12
38.	สิงหราชพิทยาคม	11
39.	คอนเมืองทหารอากาศบำรุง	9
40.	คอนเมืองจตุรจินดา	5
41.	สารวิทยา	9
42.	หลวง	7
43.	ปทุมคงคา	9
44.	มัธยมวัดธาตุทอง	3
45.	สายน้ำผึ้ง	-
46.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	6
47.	ศรีเทพา	14
รวม	106 โรงเรียน	515

ที่มา : รายงานประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา กองการมัธยมศึกษา และกองการเจ้าหน้าที่
กรมสามัญศึกษา พ.ศ.2534

แบบสอบถาม เพื่อการศึกษาวิจัย
เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่าง
ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 64 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2

แบบประเมินบรรยากาศองค์การ

คำแนะนำ

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในคำตอบที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดเพียงข้อเดียว
ตามน้ำหนักความรู้สึกของท่านที่เห็นว่า พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดในโรงเรียนที่
ท่านปฏิบัติอยู่ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ความหมายของคะแนน

- 1 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นน้อยมาก
- 2 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 3 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 4 หมายถึง เหตุการณ์เกิดขึ้นเสมอ

หมายเหตุ

อาจารย์ หมายถึง คณะครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาที่อยู่ในโรงเรียน

โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	4	3	2	1
1. ท่านมีเพื่อนสนิทเป็นผู้ร่วมงานในโรงเรียนนี้	...	...	...	...
2. ผู้ร่วมงานบางท่านชอบแสดงพฤติกรรมเป็นที่น่ารำคาญแก่ผู้อื่น ...	...	...	...	...
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ใช้เวลาให้กับงานในหน้าที่ของตนเอง	...	...	...	...
4. ภายในโรงเรียนมีหน่วยงานให้บริการ ซึ่งพร้อมที่จะเอื้ออำนวย ความสะดวกในกิจกรรมการเรียนการสอน	...	...	...	...
5. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน	...	...	...	...
6. ผู้ร่วมงานบางท่านชอบทำตัวเป็นอุปสรรคขัดขวางมติส่วนรวม ...	...	...	...	...

โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	4	3	2	1
7. ห้องสมุดของโรงเรียนมีเอกสารและตำราประกอบการค้นคว้าอย่างเพียงพอ	...	...	...	...
8. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีเวลาเพียงพอสำหรับการเตรียมการหรือวางแผนต่าง ๆ ในกิจกรรมซึ่งเป็นหน้าที่ของตนเอง	...	...	...	...
9. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รู้จักนิสัยของเพื่อนร่วมงาน	...	...	...	...
10. มีความแตกแยกกันระหว่างผู้ร่วมงานภายใน	...	...	...	...
11. ในที่ประชุมส่วนใหญ่ทุกคนต่างแสดงให้เห็นว่า "พร้อมที่จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่"	...	...	...	...
12. ระบบธุรการภายในโรงเรียนเป็นอุปสรรคขัดขวางทางด้านอื่น ..	...	...	...	...
13. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนยอมเล่าเรื่องส่วนตัวให้ผู้อื่นฟัง	...	...	...	...
14. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนบางคนชอบประจบประแจงผู้บริหาร	...	...	...	...
15. วัสดุอุปกรณ์ใช้ประกอบการเรียนการสอนภายในโรงเรียนมีบริการพร้อมเสมอที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน	...	...	...	...
16. ผู้ร่วมงานต้องรับภาระหนักต่องานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติโดยไม่จำเป็น	...	...	...	...
17. ผู้ร่วมงานมีโอกาสสนทนาร่วมกันระหว่างเวลาทำงาน	...	...	...	...
18. ในการประชุมส่วนใหญ่จะมีเรื่องขัดแย้งเกิดขึ้นตลอดเวลา	...	...	...	...
19. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ในโรงเรียนให้อภิปรายข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	...	...	...	...
20. ผู้ร่วมงานต้องร่วมเป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ	...	...	...	...
21. สังคมภายในโรงเรียนมีบรรยากาศแบบเป็นกันเอง	...	...	...	...
22. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนบางคนชอบถามเรื่องไร้สาระในที่ประชุม ..	...	...	...	...
23. ระบบสวัสดิการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนพร้อมที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น	...	...	...	...

โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	4	3	2	1
24. กิจกรรมอื่น ๆ ภายในโรงเรียนมักมีผลกระทบต่องานสอน ของผู้ร่วมงาน				
25. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนนี้ไม่ยอมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ...				
26. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนบางคนไม่ให้เกียรติผู้อื่นในระหว่างที่ประชุม				
27. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนนี้แสดงความร่วมมือร่วมใจและให้การ สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างดีเยี่ยม				
28. ผู้อำนวยการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ทุกคนในโรงเรียน				
29. ผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาที่ดีสำหรับผู้ร่วมงานทุกคน				
30. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนนี้ต่างคนต่างอยู่ไม่ยอมร่วมสมาคม ซึ่งกันและกัน				
31. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความตั้งใจปฏิบัติงานและ เล็งเห็นความสำคัญต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน				
32. ผู้อำนวยการทำงานหนักเพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนเห็นเป็นตัวอย่าง ..				
33. ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงานทุกคนในโรงเรียน ...				
34. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ยอมร่วมโต๊ะซึ่งกันและกัน				
35. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง				
36. ผู้อำนวยการใช้วิธีการดีเพื่อมากกว่าการตีเพื่อทำลาน				
37. ผู้อำนวยการแสดงการเสียสละแก่ผู้ร่วมงานทุกคน				
38. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนสับสนกันแต่ละเฉพาะในกลุ่มของตน				
39. ผู้อำนวยการแสดงให้ทุกคนเห็นว่า เรื่องทุกเรื่องภายในโรงเรียน จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบจากตนเองก่อนเสมอ				
40. ผู้อำนวยการมักจะก้าวท้าวการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน				

โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	4	3	2	1
41. ในการประชุมทุกครั้ง ผู้อำนวยการจะมีการเตรียมตัวมาก่อนเป็นอย่างดี				
42. ผู้อำนวยการช่วยเหลือคล้อยตามและแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างผู้ร่วมงานในโรงเรียน				
43. ผู้อำนวยการจะคอยสอดส่องดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนโดยใกล้ชิด				
44. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนชอบเบียดบังเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตัว				
45. ผู้อำนวยการพยายามกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น				
46. ผู้อำนวยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ร่วมงาน				
47. ผู้อำนวยการช่วยผู้ร่วมงานแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ				
48. ผู้อำนวยการมักใช้คำพูดเพื่อโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม				
49. ผู้อำนวยการจะแสดงเหตุผลทุกครั้งที่ดีขึ้น				
50. ผู้อำนวยการพยายามช่วยเหลือผู้ร่วมงานในคณะให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่าง ๆ				
51. หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของผู้ร่วมงานทุกคนในโรงเรียนจะมีการแต่งตั้งและเปิดประกาศให้ทราบอย่างเป็นทางการเสมอ				
52. กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ผู้อำนวยการตั้งขึ้นมักไม่มีใครกล้าโต้แย้ง				
53. ผู้อำนวยการให้ความเอาใจใส่ต่อสถานการณ์และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานในโรงเรียน				

โรงเรียนมีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้มากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	4	3	2	1
54. ฝ่ายธุรการของโรงเรียนพร้อมเสมอที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ร่วมงาน	...	...	...	...
55. ผู้อำนวยการดำเนินการประชุมอย่างเป็นทางการและโดยเคร่งครัด	...	...	...	...
56. ผู้อำนวยการพยายามปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	...	...	...	...
57. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานเป็นทีม	...	...	...	...
58. ในการประชุมทุกครั้งจะดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวาระโดยเคร่งครัด	...	...	...	...
59. วาระในการประชุมส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องที่ผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบมากกว่าจะเป็นการปรึกษาหารือร่วมกัน	...	...	...	...
60. ผู้อำนวยการจะนำแนวคิดใหม่ ๆ มาเสนอต่อที่ประชุมเสมอ	...	...	...	...
61. ผู้ร่วมงานในโรงเรียนส่วนใหญ่พูดถึงการย้ายหรือโอนไปอยู่ก่อน	...	...	...	...
62. ผู้อำนวยการคอยสอดส่องและติดตามผลการปฏิบัติการสอนของผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน	...	...	...	...
63. ผู้อำนวยการเป็นบุคคลที่เปิดเผยมุมมองและเข้าใจง่าย	...	...	...	...
64. ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในผู้ร่วมงานมักจะมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหา	...	...	...	...

ตอนที่ 3

แบบประเมินความพอใจในการทำงาน

คำแนะนำ

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในคำตอบที่ท่านเห็นว่า เหมาะสมที่สุดเพียงข้อเดียว
ตามน้ำหนักความรู้สึกของท่านที่เห็นว่าพฤติกรรมนั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดในโรงเรียนที่
ท่านปฏิบัติงานอยู่และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ความหมายของคะแนน

- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านไม่เห็นด้วยที่สุด
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านเห็นด้วย
- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่านเห็นด้วยที่สุด

หมายเหตุ

ผู้ร่วมงาน หมายถึง คณะครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาที่อยู่ในโรงเรียน

ท่านมีความพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	5	4	3	2	1
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	...	...	...	...	...
2. งานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้ไม่น่าเบื่อเลย	...	...	...	...	...
3. ท่านนั่งทำงานในห้องที่น้ำเบื่อ	...	...	...	...	...
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ	...	...	...	...	...
5. ผู้อำนวยความสะดวกรับฟังความคิดเห็นของท่าน แม้ไม่ใช่เรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงานก็ตาม	...	...	...	...	...
6. ผู้อำนวยความเป็นคนไม่ทันต่อเหตุการณ์	...	...	...	...	...

ท่านมีความพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้	5	4	3	2	1
7. ผู้อำนวยกรมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ..	...	...	...	...	...
8. ผู้อำนวยกรให้คำปรึกษากับท่านเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน	...	...	...	...	...
9. ผู้อำนวยกรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	...	...	...	...	...
10. ผู้อำนวยกรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	...	...	...	...	...
11. เงินเดือนที่รับในปัจจุบันเพียงพอกับรายจ่ายของท่าน	...	...	...	...	...
12. เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ท่านทำอยู่	...	...	...	...	...
13. งานที่ท่านอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	...	...	...	...	...
14. ผู้ร่วมงานรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ท่านทำ	...	...	...	...	...
15. ผู้อำนวยกรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ...	...	...	...	...	...
16. ผู้อำนวยกรสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าเท่าที่มีโอกาส	...	...	...	...	...
17. ผู้อำนวยกรเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ...	...	...	...	...	...
18. ผู้ร่วมงานมักให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง	...	...	...	...	...
19. ผู้ร่วมงานมักให้ความร่วมมือในการทำงาน	...	...	...	...	...
20. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในการทำงาน	...	...	...	...	...

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นาสุม หลานไทย

เกิดวันที่ 25 เดือนธันวาคม

พุทธศักราช 2500

สถานที่เกิด

อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 1/26 ถนนสุขาภิบาล 1

ตำบลคลองขัน เขตคลองขัน

กรุงเทพฯ 10170

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

อาจารย์ 1 ระดับ 4

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม

ตำบลบางพรหม เขตคลองขัน

กรุงเทพฯ 10170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2519 เติมนอคมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียนสตรีวิทยา 2

พ.ศ. 2528 ค.บ. (วิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์) จากวิทยาลัยครูพระนคร

พ.ศ. 2536 กศ.ม. (วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่าง
ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

สุชม หลานไทย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

มีนาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 515 คน จากโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 106 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน จากโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 14 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 โรงเรียน สำหรับเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องบรรยากาศองค์การ ได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ ดร.ศิริชัย ชีวะดิงกูร และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องความพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยได้มีการทดสอบความเชื่อมั่นและความแม่นยำ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย และเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ รวมทั้งการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร ผลการทดสอบสมมุติฐานสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน

จากผลการวิจัย สามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารได้ดังนี้

1. โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหาร เพื่อให้มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด และดำเนินการประเมินบรรยากาศองค์การโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาองค์การต่อไป
2. โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION
OF INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS
LOCATED IN BANGKOK METROPOLITAN

AN ABSTRACT

BY

SUKOM LANTHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University

March 1994

The main purposes of this study was to investigate the relationship between organizational climate and job satisfaction of Industrial Education Teachers in Secondary Schools Located in Bangkok Metropolitan. The subjects consisted of 168 Industrial Education Teachers in Secondary Schools Located in Bangkok Metropolitan. In this study the organizational climate questionnaire had adopted from Halpin and Croft (organizational climate description questionnaire-OCDQ) by Sirichai chinatangul, and the job satisfaction questionnaire had been verified by the tests for validity and reliability before data gathering. The data were collected through the use of questionnaires and were mainly analyzed through the statistical frequency percent mean standard deviation techniques of simple regression, multiple regression, and t-tests. Basically, the researcher found the relationships between organizational climate and job satisfaction.

The conclusion of this research seemed to suggestion the following recommendation:

- 1) The secondary schools located in bangkok metropolitan should be the "open climate".
- 2) The development of "team building" should be conducted in regarding with the high disengagement had been found in most school.