



บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



โดย
นางสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรยายภาคองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



โดย
นางสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF PERSONNEL
IN FACULTY OF EDUCATION, SILPAKORN UNIVERSITY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

56252343 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ / ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

นาง สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร: บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)) บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเคารพนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ โอกาสในการมีส่วนร่วม การปรับปรุงองค์การ และการมีขวัญกำลังใจสูง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การนิเทศ การได้รับการยอมรับ หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่ง

3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

56252343 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

MRS. SUJIRARUT RUTCHATAPONGBOWORN : ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF PERSONNEL IN FACULTY OF EDUCATION, SILPAKORN UNIVERSITY THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH, Ph.D.

The purposes of this research were to examine 1) the organizational climate in faculty of education, Silpakorn University 2) the job satisfaction of personnel in faculty education, Silpakorn University 3) the relationship between organizational climate and job satisfaction of personnel in faculty of education, Silpakorn University. The samples were academic personnel and supporting personnel with the total of 140 respondents. The research instrument was a questionnaire about organizational climate based on Fox and others's concept and job satisfaction of personnel based on Locke's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follows:

1. The organizational climate in faculty of education, Silpakorn University as a whole and an individual aspect, were at a high level, in order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; respect, cohesiveness, trust, continuous academic and social growth, caring, opportunity for input, school renewal, and high morale.

2. The job satisfaction of personnel in faculty of education, Silpakorn University, as a whole and an individual aspect, were at a high level, in order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; co-workers, salary, work, benefits, supervision, recognition, company and management, working conditions, and promotion.

3. The organizational climate and the job satisfaction of personnel in faculty of education, Silpakorn University, were found positive correlated as a whole with a high level at .01 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญณ์ วัฒนะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ และท่านคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รัถสัจย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ มั่งมีสุขศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลณสรณ์ สายขุน ผู้อำนวยการ ดร.ไพโรพวรรณ ไชยสุวรรณ และอาจารย์จิรวรรณ วรยศ ที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไขและให้คำแนะนำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ คุณยายสมจิตร์ บุญมา คุณยายอารีย์ บุญมา คุณพ่อสมนึกกับคุณแม่สุภาพร สมศักดิ์ และคุณน้ำสุจินดา อมรินทร์ เชน สมศักดิ์ ผู้ให้ทุกสิ่งที่ดีงาม กำลังใจและกำลังใจอย่างดียิ่งแก่ลูกเสมอมา ขอขอบคุณ คุณนิวัฒน์ ไกรทอง ที่คอยผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง และกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งจากเด็กหญิงวรัชญาและเด็กชายนราธิป รัชตพงศ์บวร ในการนี้ขอระลึกถึงผู้ล่วงลับ คุณสรชต์ รัชตพงศ์บวร ครั้งเมื่อมีชีวิตนั้นได้เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและดูแลให้กำลังใจในการศึกษาตั้งแต่เริ่มต้น นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทรุ่น 33/1 สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณบุพการี ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ความรักความเมตตาช่วยเหลือมา ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยในครั้งนี้

สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
บรรยากาศองค์การ.....	16
ความหมายของบรรยากาศองค์การ	16
ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.....	20
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	30
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	30
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	32

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	35
ข้อมูลพื้นฐานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
งานวิจัยในประเทศ.....	42
งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
สรุป.....	52
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	53
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	53
ระเบียบวิธีการวิจัย	54
แผนแบบการวิจัย	54
ประชากร	55
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตัวแปรที่ศึกษา.....	55
เครื่องมือในการวิจัย	58
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	60
สรุป.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	65
ตอนที่ 3 ผลการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	75

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	63
ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม (X_{tot})	65
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ	67
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความไว้วางใจ (X_2)	68
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการมีขวัญกำลังใจ (X_3)	69
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม (X_4)	70
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5)	71
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_6)	72
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการปรับปรุงองค์การ (X_7)	73
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเอาใจใส่ (X_8)	74
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot})	75
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านลักษณะงาน (Y_1)	76

ตารางที่ 13 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเงินเดือน (Y_2).....	77
ตารางที่ 14 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Y_3).....	78
ตารางที่ 15 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	79
ตารางที่ 16 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5).....	80
ตารางที่ 17 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านสภาพการทำงาน (Y_6).....	81
ตารางที่ 18 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการนิเทศงาน (Y_7).....	82
ตารางที่ 19 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเพื่อนร่วมงาน (Y_8).....	83
ตารางที่ 20 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านหน่วยงานและการจัดการ (Y_9).....	84
ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมและรายด้าน.....	85

บทที่ 1

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการจัดทำขึ้นให้มีวิสัยทัศน์ คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์มารองรับ โดยเฉพาะวิสัยทัศน์เรื่องมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มียุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม ส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้เสริมสร้างวัฒนธรรม เกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้ หลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและการบริโภคที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทย มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่

ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต¹

ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญกับคนไทยทุกช่วงวัยที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเหตุการณ์ เป็นประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา รู้จักคิด วิเคราะห์แยกแยะสิ่งที่รับ-ส่งสารกับผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและใช้ชีวิตกับคนอื่นในสังคมให้ได้อย่าง ปกติสุข

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาของไทยมีปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละสถาบัน เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตทุกระดับ ดังนี้ 1) ให้ได้รับคุณวุฒิ เป็นที่ยอมรับในระดับอุดมศึกษาที่เป็นสากลมีระบบของสถานศึกษาในการดำเนินงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลตรงตามความต้องการและความคาดหวังของประเทศและ ของผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างและหลากหลาย 2) มีคุณธรรม จริยธรรมอันหมายรวมถึงการรู้ และเข้าใจ การรักษา ประพฤติปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมของไทยที่ดีงาม 3) ให้มีวัฒนธรรมและอารย ธรรมที่เป็นสากล เช่น ของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถอธิบายได้ตอบด้วยเหตุผลที่การรักษาวินัย การ ให้เกียรติผู้อื่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความโอบอ้อมอารี เป็นตัวอย่างอันดีของสังคม 4) ให้มีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตรงกับคุณลักษณะยอมรับได้ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาหรือคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่มีเหตุผล 5) เป็นตัวอย่างของผู้มีความรู้ในสังคมอารยะ และเป็น ส่วนสำคัญของสังคมและหน่วยงานเรียนรู้และนวัตกรรม 6) ให้มีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในสังคม ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 7) ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในเชิงพาณิชย์ที่ สถาบันการศึกษาดำเนินการ²

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11** (พ.ศ.2555-2559), เข้าถึงเมื่อ 31 มกราคม 2557, เข้าถึงได้ จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf

² สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, **ปฏิญญาของ ศ.นพ.อดุลย์ วีริยะเวชกุล จากการประชุมสัมมนาปรัชญาการอุดมศึกษาไทยวันที่ 24 กันยายน 2551**. เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2558, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/292356>

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของพวกเขาก็ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การกฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์การเรียกว่า “บรรยากาศองค์การ” โดยบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ ประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของคนในองค์การ และองค์การที่มีบรรยากาศที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญกำลังใจดียินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งระหว่างปฏิบัติงานในองค์การได้ ในทางกลับกันองค์การใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน³

ดังแนวคิดของฟอกซ์และคณะ ที่กล่าวว่าบรรยากาศที่ดีของสถาบันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถาบันเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่หน้าพอใจ มีความหมายต่อผู้บริหารและบุคลากรในสถาบันนั้นๆ และทำให้บุคลากรใช้เวลาในสถาบันอย่างคุ้มค่า บรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น⁴

ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อองค์การและปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของคุณภาพงานและความเข้มแข็งขององค์การ คือ บุคลากร หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ก็ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การและ

³ ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ, เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2558, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/276455>

⁴ เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2558, มหาวิทยาลัยรังสิต , 24 เมษายน 2558

บุคลากรจะปฏิบัติงานของตนได้มีคุณภาพส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

จากแนวความคิดเห็นของล๊อค (Locke) พอจะสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหรือแรงจูงใจต่างๆที่มีอยู่ในองค์กร หากบุคลากรคนใดได้รับการตอบสนองในสิ่งเหล่านั้นได้อย่างพอดี บุคลากรคนนั้นก็เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานของตนด้วยความเต็มใจ และจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย⁵

ปัญหาของการวิจัย



มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นแนวหน้าของไทยสถาบันหนึ่ง มีภารกิจ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตั้งปรัชญาที่ว่า “ศิลป์และศาสตร์ สร้างสรรค์ชาติที่ยั่งยืน” มีวิทยาเขต 3 วิทยาเขต คือ 1) วังท่าพระ 2) วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ 3) วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี คณะศึกษาศาสตร์ เป็นคณะที่ตั้งอยู่ในวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ได้เปิดหลักสูตรทั้งระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา โดยปัจจุบันเปิดสอนระดับปริญญาบัณฑิต 10 สาขาวิชา ระดับบัณฑิตศึกษาได้เปิดหลักสูตรมหาบัณฑิต 12 สาขา และหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต 4 สาขาวิชา

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2556 – 2563 (ปรับแผน) ประกอบด้วย 8 ประเด็นยุทธศาสตร์ 10 ยุทธศาสตร์ 18 ตัวชี้วัด 20 กลยุทธ์ โดยครอบคลุมกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการนำพหุศาสตร์สู่สากล โดยสอดคล้องและตอบสนองยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จะเห็นว่าประเด็นยุทธศาสตร์ 5 : ด้านการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ โดยมีเป้าประสงค์ 2 ประการ คือ เป้าประสงค์ที่ 1: บุคลากรมีทักษะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ที่ 2 : มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มี

⁵ Edwin A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, In Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Marvin D. Dunnette_(Chicago : Rand McNally, 1976)

ประสิทธิภาพและคล่องตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง⁶ จากรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2559 ชี้ให้เห็นว่าพบจุดที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องการส่งเสริมให้อาจารย์ที่ไม่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ได้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น และหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ได้มาตรฐานสูงขึ้น โดยมีแผนการพัฒนา 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นและการเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยมีมาตรการในระยะยาวมีการจูงใจและให้เงินสนับสนุนคณาจารย์ที่ทำผลงานวิชาการต่างๆ ได้แก่ การตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารตำราวิชาการระดับชาติและนานาชาติ การจัดทำหนังสือ ตำรา และการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น 2) เพิ่มจำนวนการเผยแพร่ผลงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาเอกในระดับชาติและนานาชาติให้มากขึ้น โดยมีมาตรการในระยะยาว 2.1) โดยจัดโครงการนำเสนอผลงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาเพื่อเป็นเวทีในการนำเสนอผลงาน เช่น โครงการนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ประจำปี โครงการ International Conference Education เป็นต้น และ 2.2) จัดสรรทุนให้คณาจารย์ในการทำเล่มรายงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรและแนวทางการแก้ไขของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้มีเป้าหมายและแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีแผนที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น และการเพิ่มวุฒิการศึกษา 2) เพิ่มจำนวนการเผยแพร่ผลงานวิจัยของคณาจารย์ที่ทำผลงานวิชาการต่างๆ ได้แก่ บทความวิชาการ บทความวิจัยในวารสารตำราวิชาการระดับชาติและนานาชาติ การจัดทำหนังสือตำราและการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น 3) กำกับพัฒนาหลักสูตรทุกระดับให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐาน สกอ. และมาตรฐานวิชาชีพ (ครูสภา) เน้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างชุมชนหน่วยงานระดับชาติและนานาชาติ⁷

จากบทสรุปรายงานการประเมินตนเองคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับแก้หลังการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน) ยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรมี

⁶รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2557, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19-20 กรกฎาคม 2558.

⁷รายงานการประเมินตนเองคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับแก้หลังการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน), กันยายน 2558

การให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกประเภททุกสายงานในด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัญหาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประการหนึ่ง บุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเพื่อนำความรู้ความสามารถและศักยภาพที่เพิ่มขึ้นมาพัฒนาองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น และความต้องการด้านการจัดสรรงบประมาณระยะยาวเพื่อพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรและศักยภาพของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (system analysis) ตามแนวคิดของ แคทซ์ และคานซ์ (Katz and Kahn) มาเป็นกรอบของการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะองค์การระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับตัวป้อน (input) มีกระบวนการ (process) ที่เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (output) และมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา⁸ ในระบบของการบริหารจัดการศึกษา ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ นโยบาย⁹ ในด้านกระบวนการ (process) ซึ่งเป็นตัวเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต ประกอบด้วย 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย 3) การให้บริการวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) การบริหารจัดการ¹⁰ จนเกิดเป็นผลผลิต (output) ซึ่งเป็นผลลัพธ์อันเกิดจากการกระบวนการผลิต ได้แก่ คุณภาพบัณฑิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์

เดวิส (Devis) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เกิดอิทธิพล มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์การ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น¹¹ ในด้านของไฮแมน และสก็อต (Haiman and Scott) กล่าวเพิ่มเติมว่าถ้าหากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่ขวางกั้นความต้องการของบุคคลแล้ว ผลที่ตามมาก็คือการก่อให้เกิดความขัดแย้งในรูปของการสูญเสีย การเปลี่ยนงาน ความสูญเสียเปล่า ความเฉื่อยชา ผลผลิตที่ต่ำลง การไร้พฤติกรรมแห่งความคิดริเริ่ม และวิทยาการสมัยใหม่ ตลอดจนการขาดความยอมรับในเรื่องของภาวะผู้นำ และอำนาจต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ไป

⁸ Daniel Katz, and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

⁹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543

¹⁰ สำนักนายกรัฐมนตรี,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา : รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด ,2543),56.

¹¹Keith Davis, *Human Relation at word : Organizational Behavior* (New York : McGrew-Hill, 1981), 107.

อย่างน่าเสียดาย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนี้ มีนักการศึกษาได้เสนอไว้ดังนี้ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)¹² ด้านของฮอยและคณะ (Hoy and Others) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็นสี่แบบด้วยกันคือ 1) แบบเปิด (open climate) 2) แบบให้ความร่วมมือ (engaged climate) 3) แบบไม่ให้ความร่วมมือ (disengaged climate) และ 4) แบบปิด (closed climate)¹³ ส่วนของแฮริสัน (Harrison) ได้แบ่งบรรยากาศออกเป็นสี่แบบ ได้แก่ 1) บรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ (power-oriented climate) 2) บรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (role-oriented climate) 3) บรรยากาศเน้นการทำงาน (task-oriented climate) และ 4) บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (people-oriented climate)¹⁴ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยบรรยากาศองค์การได้ศึกษาตามแนวคิดตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and Others) ประกอบด้วย 8 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ความเคารพนับถือ (respect) บุคลากรเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สถาบันควรเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความเคารพในตนเองและผู้อื่น บรรยากาศในสถานศึกษาที่ดีต้องไม่มีการดูถูกเหยียด

¹² G.H. Litwin and R.A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

¹³ Hoy, Tarter, and Kottkamp, **Open School/Healthy School : Measuring Organizational Climate** (Newbury Park : Sage Publication, Inc., 1991), 420–421.

¹⁴ R. Harrison, “**Understanding Year Organization’s Charater,**” Harvard Business Review 50, quoted in Warren B. Brow and Dennis J. Mobery, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York : John Wiely & son Inc., 1980), 420-421.

หยาบหรือการไม่เคารพซึ่งกันและกัน 2) ความไว้วางใจ (trust) ความมั่นใจของบุคคลที่เชื่อมั่นว่าบุคคลอื่นจะแสดงพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเชื่อว่าบุคคลอื่นจะทำตามคำพูดและไม่ทำให้ผิดหวัง 3) การมีขวัญสูง (high morale) บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรู้สึกพอใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในสถาบัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่ 4) การมีโอกาสในการมีส่วนร่วม (opportunity for input) ทุกคนจะไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญๆ หรือ บุคคลไม่สามารถมีบทบาทได้มากตามที่ตนต้องการได้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโครงการ กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา แต่เมื่อมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต้องใช้โอกาสอย่างเต็มที่ และยอมรับว่าความคิดเห็นของตนได้รับการพิจารณา 5) ความเติบโตทางวิชาการและทางสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) บุคลากร แต่ละคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ 6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesiveness) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัดได้จากความรู้สึกของบุคคลที่ต่อสถาบัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน มีความต้องการอยู่ที่สถาบัน ต้องการโอกาสที่จะแสดงความสามารถในสถาบันร่วมกับบุคคลอื่น 7) การปรับปรุงองค์การ (school renewal) องค์การมีการจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ ควรมีการปรับปรุงตนเองในแง่ของการเจริญเติบโต การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงมากกว่าการดำเนินการตามกระบวนการแบบเดิมตลอดเวลา สถาบันจำเป็นต้องจัดการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้ง 8) ความเอาใจใส่ (caring) บุคลากรในสถาบันต้องมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลอื่นในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน

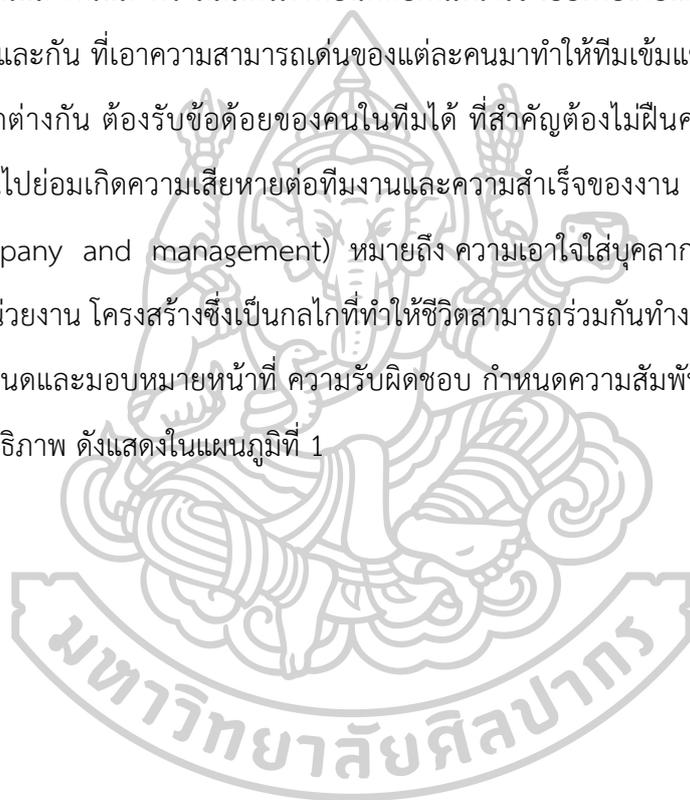
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผู้ค้นคว้าและเขียนทฤษฎีไว้หลายทฤษฎีดังนี้ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยอีก 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะงาน (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (advancement) และองค์ประกอบค้ำจุน (hygiene factors) และประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอีก 11 ด้าน ดังนี้ เงินเดือน (salary) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)

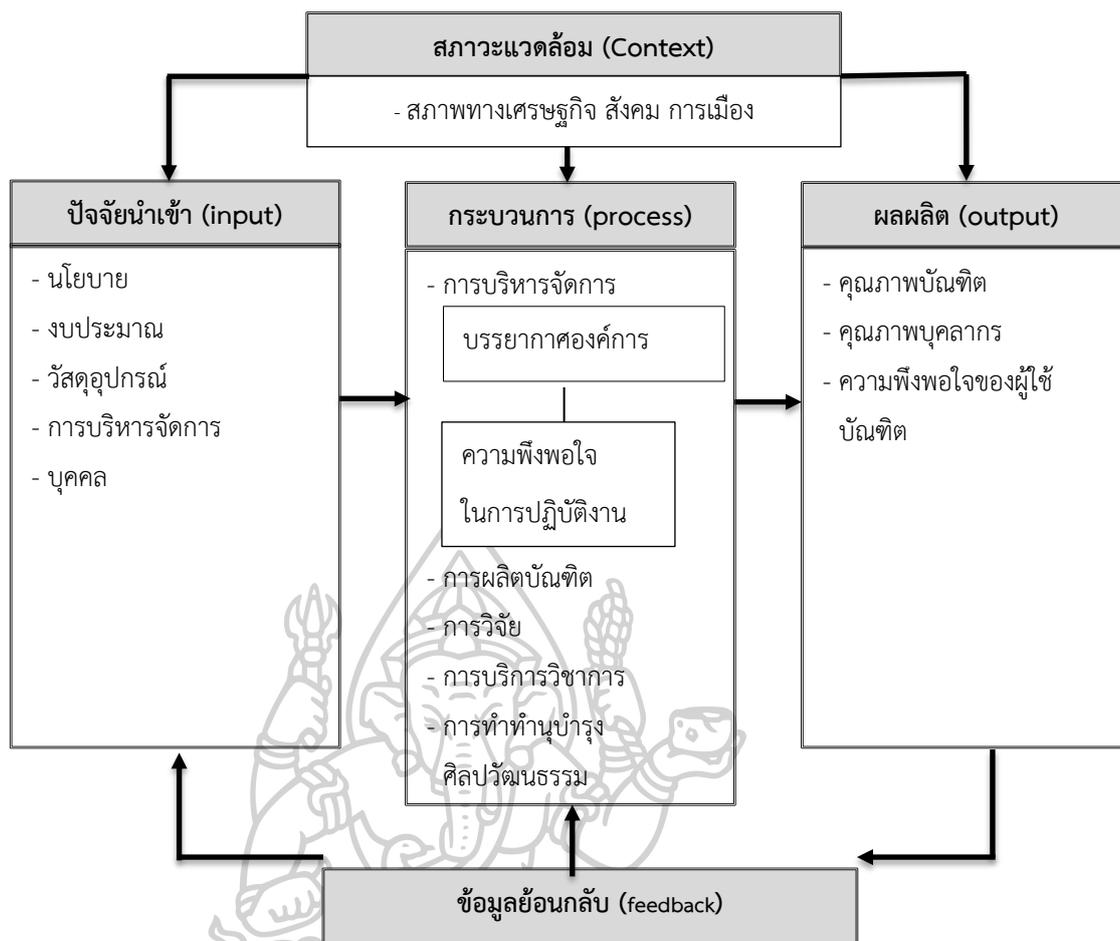
สภาพการทำงาน (work condition) สภาพของอาชีพ (status) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (factors of personal life) นโยบายการบริหาร (policy and administration) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relations with superior) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relations with staff) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations with peers) เทคนิคการนิเทศ (supervision technical) ความมั่นคงในงาน (job security)¹⁵ ในด้านของวรูม (Vroom) เสนอทฤษฎีที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ความพอใจ (valence) ความคาดหวัง (expectancy) และผลลัพธ์ (outcomes)¹⁶ ตามแนวคิดของล็อก (Locke) ประกอบด้วย 9 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะงาน (Work) ประกอบด้วย ความน่าสนใจในตัวงาน ความยากง่ายและความแปลกใหม่ของงาน โอกาสพัฒนาเรียนรู้หรือศึกษาต่องาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นประสบความสำเร็จ มือการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน 2) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ถ้อยแถลงที่การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งพ้นสภาพ ลาออก เกษียณอายุราชการ 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างด้วย การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพื่อเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จ 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หมายถึง สิ่งสนองความพอใจ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดีเป็นสิ่งดึงดูดบุคคลให้มาทำงานกับสถาบันและยังทำให้บุคคลไม่ลาออกจากงานด้วยบำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน

¹⁵ Fredric. Herzberg, **Work and the nature way**, (New York: The Work Publishing, 1967), 17.

¹⁶ Victer H. Vroom, **Work and Motivation**, (New York: John Wiley and son, 1964), 139.

ประจำปี และการได้ค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายถอด ความชื้น ที่ตั้งรูปแบบ การก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิควิธีที่ดี การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจช่วยเหลือ เต็มเต็มซึ่งกันและกัน ที่เอาความสามารถเด่นของแต่ละคนมาทำให้ทีมเข้มแข็งขึ้น เพราะแต่ละคนมีความสามารถต่างกัน ต้องรับข้อดีของคนในทีมได้ ที่สำคัญต้องไม่ฝืนความถนัดของแต่ละคน เพราะหากฝืนไปย่อมเกิดความเสียหายต่อทีมงานและความสำเร็จของงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารหน่วยงาน โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้ดีโดยต้องมีการจัดกลุ่มงาน กำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1





แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenberg and Allan C. Ornstein. *Educational Administration : Concepts and Practices*, 6th ed. (California: Wadsworth, 2012), 20-22.

: สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา: รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา*, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2543), 56

: Robert S. Fox and Others, *School Climate Improvement; A Challenge to the School Administrator* (Colorado: Phi Delta Kappa, 1973)

: Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In *Table Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed. (Chicago : Rand Mc Nall, 1981), 1302

ขอบเขตของการวิจัย

โดยบรรยากาศองค์การได้ศึกษาตามแนวคิดตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and Others) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความเคารพนับถือ (Respect) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมีขวัญกำลังใจสูง (High morale) 4) โอกาสในการมีส่วนร่วม (Opportunity for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth) 6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness) 7) การปรับปรุงสถานศึกษา (School renewal) 8) ความเอาใจใส่ (caring) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ ล็อกค (Locke) ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะงาน (Work) 2) เงินเดือน (Salary) 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 7) การนิเทศงาน (Supervision) 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and management) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

บรรยากาศองค์การ (X)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร(Y)
1 ความเคารพนับถือ (X ₁)	1 ลักษณะงาน (Y ₁)
2 ความไว้วางใจ (X ₂)	2 เงินเดือน (Y ₂)
3 การมีขวัญกำลังใจสูง (X ₃)	3 การเลื่อนตำแหน่ง (Y ₃)
4 โอกาสในการมีส่วนร่วม (X ₄)	4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y ₄)
5 ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X ₅)	5 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y ₅)
6 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X ₆)	6 สภาพการทำงาน (Y ₆)
7 การปรับปรุงองค์การ (X ₇)	7 การนิเทศงาน (Y ₇)
8 ความเอาใจใส่ (X ₈)	8 เพื่อนร่วมงาน (Y ₈)
	9 หน่วยงานและการจัดการ (Y ₉)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Robert S. Fox and Others, School Climate Improvement; A Challenge to the School Administrator_(Colorado: Phi Delta Kappa, 1973).

: Edwin A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, In Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Marvin D. Dunnette_(Chicago : Rand McNally, 1976),1302.

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะและการรับรู้หรือความเข้าใจต่อองค์การและบุคลากรในองค์การ ซึ่งบรรยากาศมีผลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในทางปฏิบัติงาน รวมทั้งยังทำให้้องค์การมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์การอื่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข ความรู้สึกเต็มใจ มีทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ปฏิบัติ หากบุคลากรมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกดีหรือร้อน มุ่งมั่น ทুমเท และอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน ถ้าความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองหรือได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรแล้ว จะทำให้งานที่ทำงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ดำรงตำแหน่งงานในสายงาน 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยแต่ละสายหมายรวมถึงเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทชั่วคราว ลูกจ้างประจำส่วนราชการ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างประจำ และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างชั่วคราว

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจึงกล่าวถึง แนวคิด วรรณกรรม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสาระสำคัญที่สำคัญส่วนใหญ่ๆ คือ 1) บรรยากาศองค์การ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ข้อมูลพื้นฐานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้นิยามความหมายของบรรยากาศองค์การ (The Organizational Climate) ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งคล้ายกันและแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ประมวลมา ดังนี้

1. นักการศึกษาของไทยได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ ได้ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การคือความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่ตนกำลังทำอยู่ และมีความรู้สึกต่อองค์การของตนในรูปของมิติต่างๆ เช่น การเปิดโอกาส การเป็นตัวของตัวเอง โครงสร้างของการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ดูแล ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศองค์การนั้นอาจหมายรวมถึง ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ของคนในองค์การ¹⁷ ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน ที่ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ ซึ่งพนักงานจะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลสำคัญที่จะเป็นแรงกดดันในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน¹⁸

¹⁷ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารการจัดการจัดการมนุษย์ในองค์การ, (กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์, 2549), 188.

¹⁸สมยศ นาวิกาน, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ:บรรณกิจ, 2547), 38.

ส่วนศิริพงษ์ เสาภายน กล่าวเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียนในขณะเดียวกัน โดยมีนักทฤษฎีกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กัน คือ วัฒนธรรมองค์การเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ส่วนบรรยากาศองค์การเป็นรากเหง้าของจิตวิทยา ซึ่งในปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศองค์การ โดยบรรยากาศองค์การนั้นเป็นการผสมผสานกันของตัวแปรต่างๆ หลากหลายตัว เช่น ภาวะของผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน¹⁹ ชาญชัย อัจฉินสมาการ ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน²⁰ วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ให้แนวคิดที่ว่า บรรยากาศองค์การ หมายความว่า คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร และอาจหมายรวมถึงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดในสถานศึกษา อาคารสถานที่ของสถานศึกษา สถานที่ตั้งของสถานศึกษา เป็นต้น และคำว่าบรรยากาศองค์การนั้น มักแสดงออกมามีการใช้คำคุณศัพท์ ได้แก่ บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอบอุ่นเป็นกันเอง บรรยากาศแบบเย็นชา บรรยากาศแบบอึดอัดเครียดโครม บรรยากาศแบบไม่เป็นส่วนตัว บรรยากาศแบบง่าย ๆ บรรยากาศแบบปรปักษ์²¹ ในด้านของสมยศ นาวิการ กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายความว่า ลักษณะของกลุ่มงานและรวมถึงสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลากรได้ทำอยู่ โดยสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งบรรยากาศองค์การจะส่งผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคคลกร

2. นักการศึกษาของต่างประเทศได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

¹⁹ศิริพงษ์ เสาภายน, **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ : บริษัท บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2548), 42.

²⁰ชาญชัย อัจฉินสมาการ, **ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ**, (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2548), 55.

²¹วิโรจน์ สารรัตนะ ,**โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้** (กรุงเทพฯ : บริษัท อักษรวิภาค พัฒนา จำกัด, 2544), 67.

กิบสันและคณะ (Gibson and Others) กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้ว่า เป็นกลุ่มขอคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศขององค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานขององค์การนั้นๆ²² เช่นเดียวกับทาจิวรีและลิทวิน (Tagiuri and Litwin) กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศขององค์การไว้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมของภายในองค์การที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ มีประสบการณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้นๆเอง²³ เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรท (Sergiovanni and Starratt) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การที่หมายถึงเฉพาะบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา คือ ลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งโดยเฉพาะที่มีความแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของคุณครูและนักเรียน หรืออาจหมายรวมถึงความรู้สึกของคุณครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษาของตนด้วยเช่นกัน²⁴ ในส่วนของฮาลปิน (Halpin) ได้ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การไว้ดังนี้ บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละองค์การ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีบุคลิกภาพที่แสดงความเป็นตนเอง องค์การก็เช่นกัน สามารถที่จะแสดง

²² Jame Gibson and Others, **Organization: Structure, Processes, Behavior** (Texas: Business Publications Inc., 1937), 314, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ฅิวินิม, “องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (ดัชนีพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 41.

²³ Renate Tagiuri and George Litwin, **Organization Climate: Explorations of a Concept** (Boston: Harvard University, 1968), 27. อ้างถึงใน ศิริินภา พงษ์หล้า “อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศขององค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่มูลนิธิโครงการหลวง” (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552), 14.

²⁴ Tromas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, **Supervision : Human Prespective** (New York: Mcgraw-Hill, 1983), 56 อ้างถึงใน อัจฉราภรณ์ บัวลังกา “สมรรถนะของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 47.

ลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การได้²⁵ ส่วนบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) กล่าวถึงความหมายบรรยากาศขององค์การ คือ เป็นกลุ่มลักษณะของภายในองค์กรนั้นๆ สามารถรับรู้ได้ โดยสมาชิกขององค์กรนั่นเองและคุณลักษณะดังกล่าวจะต้องมีดังนี้ 1) บรรยายถึงสภาพองค์กรนั้น 2) ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างขององค์กรนั้นกับองค์กรอื่น 3) เป็นลักษณะที่คงทน และ 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร²⁶ ฮอย (Hoy) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า เป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร²⁷ ส่วนลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร²⁸

จากความหมายที่นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ลักษณะและการรับรู้หรือความเข้าใจต่อองค์การและบุคลากรในองค์กร ซึ่งบรรยากาศมีผลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในทางปฏิบัติงาน รวมทั้งยังทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรอื่น

²⁵ Andrew W. Halpin, *Theory and Research in Administration* (New York: The Macmillan Publishing Co., 1966), 132.

²⁶ Warren Brown and Dennis Moberg, *Organization Theory and Management: A Macro Approach* (New York: Wiley&Sons, 1980), 56 อ้างถึงใน อัจฉราภรณ์ บัวลังกา “สมรรถนะของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 47.

²⁷ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Education Administration :Theory, Research and Practice* (New York : McGrew-Hill, 2005), 143–144.

²⁸ George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., *Motivation and Organization Climate* (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

ฟอกซ์และคณะ (Fox and Others) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาจะสามารถทำให้ผลผลิตในการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่ที่มีความหมายและเป็นที่น่าพึงพอใจกับทั้งคุณครูและนักเรียนที่จะได้ใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า²⁹

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวไว้ว่าแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การ ย่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์การ ในลักษณะของการตัดสินใจในลักษณะของการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพในลักษณะเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะของการแสดงภาวะผู้นำและในลักษณะการใช้แรงจูงใจ นั้น คือ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากองค์การแบบราชการเปนองคการแบบวิชาชีพ จากการจัดตั้งใจเดียวสู่การจัดตั้งใจรวมจากประสิทธิภาพที่เน้นปัจจัยป้อนออกเป็นเน้นทั้งระบบ จากกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารที่เน้นทางการเปเน้นแบบไม่เปเน้นทางการมากขึ้น จากการจัดตั้งภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยมเป็นประชาธิปไตยนิยม จากการจัดตั้งการบริหารเพื่อจัดการเปเน้นการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงและการจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นระดับสูงมากขึ้นในขณะที่วัฒนธรรมองค์การก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์การแบบราชการซึ่งเน้นควมมีประสิทธิภาพ ควมมีเสถียรภาพ ควมมั่นคงควมเปเนเหตุเปเนผลไปสู่วัฒนธรรมเชิงก้าวหน้าที่เน้นควมริเริ่มสร้างสรรค์ควมกล้าเสี่ยงควมมุ่งสู่ควมเติบโตก้าวหน้ามากขึ้นและบรรยากาศองค์การก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากบรรยากาศองค์การแบบปิดไปสู่อากาศองค์การแบบเปิดหรือจากองค์การที่เน้นการปกครองสู่องค์การที่ควมเปเนมนุษยมากขึ้น แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เปเนไปในทิศทางเดียวกันในทิศทางประชาธิปไตยนิยม และเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจากกระบวนการที่คนเกาไปสู่วัฒนธรรมที่คนเกาใหม่เปเนกระบวนการที่ทพทพควมสมรรถนะของผู้บริหารใน

²⁹ Kinlaw, Dennis C. *The practice of empowerment: Making the most of Human Competence*. (Hampshire England : Gower Publishing, 1995) ,40.

ยุคที่สังคมทุกระดับเองก็มีการเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันนี้เช่นกัน³⁰

สเติร์ย (Steers) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. บรรยากาศของแต่ละองค์การจะมีความเหมาะสมเฉพาะองค์การนั้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับบรรยากาศองค์การอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายบุคลากร โดยบรรยากาศแบบนั้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมกับองค์การที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศขององค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ คือ

1) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

2) ผลการปฏิบัติงาน (job performance)³¹

ในส่วนของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้มีแสดงความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของบุคลากรในองค์การประกอบต่างๆขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีในองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่น่าที่พัฒนาองค์การควรจะต้องทำการพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจาก ความ

³⁰ วิโรจน์ สารรัตนะ, **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้** (กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2544), 70

³¹ C.A. Newell, **Human Behavior in Educational Administration** (Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, 1978), 19. อ้างถึงใน ดาราพร ครุฑคำรพ “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), 35-36

เป็นมา วัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต³² ทั้งนี้บรรยากาศขององค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศบางบรรยากาศสามารถทำให้มีผลการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ได้ ตามการศึกษาของนิวเวล (Newell) ได้พบว่าบรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะบริหารโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก³³

2. ผู้บริหารองค์การที่อิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกภายในองค์การ ดังนี้ ดูบริน (Dubrin) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ คือแบบความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของการเป็นผู้นำที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การและระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ³⁴

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้สรุปผลการศึกษาของลิทวินและสติงเกอร์ (Litwin and Stringer) ที่พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจคือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การแบบนี้ จึงมีผลทำให้

³²W.B. Brown and D.J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York : John Wiley & Sons, Inc, 1980), 420.

³³C.A. Newell, **Human Behaviour in Educational Administration** (Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, 1978), 19.

³⁴A.J. Dubrin, **Fundamentals of Organizational Behaviour** (New York : Pergamon Press, 1973), 334–340.

บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ³⁵ นอกจากนั้นยังนักวิชาการ คือ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ยังได้กล่าวอ้างถึงแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายคน ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ มุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม³⁶ ส่วนฮาลปิน (Halpin) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ 1) บรรยากาศบางแบบที่ทำให้ผลการปฏิบัติของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ 2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของตน 3) ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรภายในองค์การ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การแล้ว ยังให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การซึ่งจะเป็นตัวชี้บ่งลักษณะของบรรยากาศขององค์การ และได้เรียนองค์ประกอบเหล่านี้ว่า “มิติของบรรยากาศขององค์การ (Dimension of Organizational Climate)” มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (subordinate's behavior) แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่ทุกคนต่างไม่เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนต่างแสดงความเป็นอิสระ และไม่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

1.2 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (hindrance) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ ผู้บริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ไม่มีความจำเป็นและทำให้งานล่าช้าลงมากยิ่งขึ้น

1.3 ขวัญและกำลังใจ (esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน และต่างพยายามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ในด้านส่วนตัวและภารกิจต่างๆภายในหน่วยงาน

³⁵George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

³⁶Richard M. Steers and L. Porter, **Motivation and Work Behaviour** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1979), 371.

1.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน ทุกคนต่างรับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน แต่ทั้งนี้ พฤติกรรมต่าง ๆ ในส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในหน้าที่การงาน

2. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหารจะยึดกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ระบบบริหารจะยึดกฎระเบียบมากกว่าความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารจะพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

2.2 การเน้นที่งาน (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสอดส่องดูแลและควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้บริหารจะพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นให้ทุกคนทำงานหนักมากขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 การให้ความช่วยเหลือ (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ แต่มิได้เป็นการควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสแสดงการรับผิดชอบสูงขึ้น ทั้งนี้ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความเห็นใจผู้ร่วมงาน โดยพยายามสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน³⁷

องค์ประกอบและแบบบรรยายกาขององค์การ

ลิเคิร์ธ (Likert) ได้เสนอองค์ประกอบบรรยายกาขององค์การไว้ 8 มิติ ดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยที่เป้นแรงจูงใจ (character of motivational forces) วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน
2. ลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสาร (character communication process) หมายถึง

³⁷ Andrew W. Halpin, **Theory and Research in Administration** (New York : The Mcmillan Publishing Co., 1966), 150–151.

สายใยของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

3. ลักษณะกระบวนการการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (character of interaction-influence process) หมายถึงการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรงหรือความไว้นือเชื่อใจกันและกัน

4. ลักษณะการตัดสินใจ (character of decision-making process) ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่บุคลากร

5. ลักษณะการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (character of goal-setting or ordering) หมายถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด

6. ลักษณะกระบวนการควบคุม (character of control process) หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด

7. ภาวะผู้นำ (leadership process) หมายถึง พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมากน้อยเพียงใด

8. การฝึกอบรม (training) หมายถึงระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมตามการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่เพียงใด³⁸

Brown and Moberg ได้สรุปผลรูปแบบบรรยากาศองค์การโดยแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

³⁸ Rensis Likert, *The Human Organization : Its Management and Value* (New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967), 197-211. อ้างถึงใน อวยชัย จตุรพันธ์ “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 30-31.

1. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ ซึ่งมีโครงสร้างทางอำนาจที่แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดสำหรับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องอาศัยพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานใน และในขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานกันเองอยู่ในระดับสูง

2. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท จะเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด ทำให้บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรก กล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้บุคลากรนั้นมีการแข่งขันและแย่งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาทหน้าที่ จะเป็นการควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับ ซึ่งจะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ ย่อมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้ยาก

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน โดยจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่ที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเช่นนี้แล้วเป็นคนที่ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการ องค์กรจะริบหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน องค์กรเกิดขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของคนในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน³⁹

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ซึ่งกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์กร 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีปรองดองช่วยเหลือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะสมกับสภาพ

³⁹W.B. Brown and D.J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York : John Wiley & Sons, Inc, 1980), 26-28.

ความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ ในส่วนเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารงานและควบคุมยังมีอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกขององค์การมากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการสร้างมิตรภาพที่ดี สร้างความสัมพันธ์อันมิตรกับสมาชิกในองค์การ ด้วยกันเองมากกว่าความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นความสำเร็จของงาน โดยมีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน แม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันมิตรสหาย ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการนิเทศงาน บุคลากรไม่ค่อยสนใจปฏิบัติงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างส่วนตัวที่ดี

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร บริหารงานโดยการออกคำสั่ง มีการควบคุม การตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชายพยายามสร้างความสัมพันธ์อันมิตร แต่บุคลากรไม่ยอมรับถือในความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบปิด (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขาด

ความสัมพันธ์อันมิตรสหายและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน บรรยากาศเช่นนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์และต้องรีบแก้ไข⁴⁰

ดังจะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์การทั้ง 6 แบบนี้ บรรยากาศแบบเปิด นับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ในด้านแนวทางที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานให้บุคลากรมีความสามารถและมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็คือ ความสามารถของการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศขององค์การการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ คือสภาพการณ์ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม และสภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น หากองค์การสามารถจัดได้เป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ บุคลากรในองค์การจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นไปอีกด้วย

ฟอกซ์และคณะ (Fox and Others) ได้เสนอแนวความคิดในการพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความเคารพนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) โอกาสในการมีส่วนร่วม (Opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการและทางสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesiveness) การปรับปรุงองค์การ (school renewal) ความเอาใจใส่ (caring) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเคารพนับถือ (respect) บุคลากรเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับสถาบันการศึกษาควรเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความเคารพในตนเองและผู้อื่น
2. ความไว้วางใจ (trust) ความมั่นใจของบุคคลที่เชื่อมั่นว่าบุคคลอื่นจะแสดงพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเชื่อว่าบุคคลอื่นจะทำตามคำพูดและไม่ผิดหวัง

⁴⁰ Andrew W. Halpin, **Theory and Research in Administration** (New York : The Mcmillan Publishing Co., 1966), 150–151.

3. การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรู้สึกพอใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่

4. โอกาสในการมีส่วนร่วม (opportunity for input) บุคลากรเมื่อมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญขององค์การต้องใช้โอกาสอย่างเต็มที่และยอมรับว่าความคิดเห็นของตนได้รับการพิจารณา

5. ความเติบโตทางวิชาการและทางสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) บุคลากรแต่ละคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ

6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness) หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัดได้จากความรู้สึกของบุคคลที่ต่อสถาบัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน มีความต้องการอยู่ที่สถานศึกษา ต้องการโอกาสที่จะแสดงความสามารถในสถาบันร่วมกับบุคคลอื่น

7. การปรับปรุงองค์การ (school renewal) สถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ มีการปรับปรุงตนเองในแง่ของการเจริญเติบโต การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงมากกว่าการดำเนินการตามกระบวนการแบบเดิมตลอดเวลาซึ่งจำเป็นต้องจัดการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้ง

8. ความเอาใจใส่ (caring) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลอื่นในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน⁴¹

⁴¹Robert S. Fox and Others, **School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator** (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9. อ้างถึงใน อวยชัย จตุรพันธ์ “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลากหลายดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และ พึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ⁴² และวูลแมน(Wolman) ได้ให้ความจำกัดความของคำว่าความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (need) หรือแรงจูงใจ (Motivation)⁴³ ส่วนฮอร์นบาย (Hornby) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่างๆและทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น⁴⁴

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ ชอบใจและมีความสุขตามความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเอง

นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งคล้ายกันและแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ประมวลมาดังนี้

1. นักการศึกษาของไทยได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ประसान บุญเหมือน กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปได้ทั้งทัศนคติและความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆในการทำงาน ความรู้นี้จากองค์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและทางจิตใจ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554), 34-34.

⁴²ราชบัณฑิตยสถาน,พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช พ.ศ. 2542, 755.

⁴³ Wolman B.B, *Dictionary of behavioral science*, 1st ed. (New York: Van Norstrand,1973),995

⁴⁴ Hornby, A.F, *Advance Learner's dictionary*, 6th ed. (London,England: Oxford University,2000)

ขององค์กร⁴⁵ ส่วนปัญญา แก้วพรพงศ์ ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทศนคติของบุคลากรในทางบวกที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะช่วยให้คนในทีมงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนนั้นมีคุณภาพ⁴⁶ คล้ายกับสุริชต์ มหัทธนะวิ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคนอื่นในทางที่ดี โดยอาศัยแรงจูงใจ หรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในองค์กร⁴⁷

2. นักการศึกษาของต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เสตราส์และเซเลส (Strauss and Sayles) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานที่กระทำและพร้อมที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกพึงพอใจในงานต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนในด้านวัตถุและด้านจิตใจ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ด้วย⁴⁸ คล้ายกันกับกู๊ด (Good) ที่ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ส่งผลมาจากความสนใจและทัศนคติของคนที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น⁴⁹ โยเดอร์ (Yoder) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลรวมของความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่องานที่เขาปฏิบัติ โดยเกี่ยวข้องกับระดับความชอบหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงานของตน บุคลากรในองค์กรจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับ

⁴⁵ ประสาน บุญเหมือน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสภารัตนในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), 13.

⁴⁶ ปัญญา แก้วพรพงศ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), 13.

⁴⁷ สุริชต์ มหัทธนะวิ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), 16.

⁴⁸ George Strauss and Leonard R. Sayles, **Personnel : The Human Problems of Management** (New Jersey : Prentice-Hall, 1960), 199-121.

⁴⁹ Carter V. Good, **Dictionary of Education**, 3rd ed. (New York: McGraw-Hill Book, 1973) ม 320.

มอบหมาย เมื่องานได้ให้ผลตอบแทนทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรได้⁵⁰

จากความหมายที่นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข ความรู้สึกเต็มใจ มีทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ปฏิบัติ หากบุคลากรมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานแล้วจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทุ่มเท และอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน ถ้าความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองหรือได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรแล้วจะทำให้ในงานที่ทำงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงโดยทั่วไปมักจะหมายความว่า เป็นคนชอบหรือให้คุณค่าของงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่องค์กรนั้นมีให้ ซึ่งมีผู้ค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กิลเมอร์และคณะ (Gilmer and others) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการคือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความรู้ความสามารถในการทำงานของตน 3) หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงขององค์การและพึงพอใจในกระบวนการดำเนินงานขององค์การ 4) ค่าจ้าง(wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งองค์การมอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัดตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร 6)

⁵⁰ Dale Yoder, **personnel Principles and Policies** (New Jersey : Prentice- Hall, 1959), 6.

การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของ ผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์อันดีงามกับผู้บังคับบัญชา 7) ลักษณะทางสังคม(social aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 8)การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกองค์การ 9) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ 10)ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ⁵¹ สอดคล้องกับบาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารหรือองค์การใช้เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ สิ่งของ เงิน ทอง ที่ให้กับบุคลากรเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติงานให้แก่องค์การมาแล้วเป็นอย่างดี 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคลากรที่ไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจเป็นต้น 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (idea benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่นและการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ 5) การดึงดูดในทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในทางที่ดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมไปกับองค์การ 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคลากร (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร 7) โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarger participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานทั้งยังมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ 8) สภาพของการ

⁵¹ Von Haller B. Gilmer and others, **Industrial Psychology** (New York : McGraw-Hill,Book,1971), 280-283.

อยู่ร่วมกัน (the conditions of communion) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน⁵² และล๊อค (Locke) เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะงาน (Work) ประกอบด้วย ความน่าสนใจในตัวงาน ความยากง่ายและความแปลกใหม่ของงาน โอกาสพัฒนาเรียนรู้หรือศึกษาดูงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นประสบความสำเร็จ มือการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน 2) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งพ้นสภาพ ลาออก เกษียณอายุราชการ 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างด้วย การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพื่อเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จ 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ด้วย 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หมายถึง สิ่งสนองความพอใจ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ดีเป็นสิ่งดึงดูดบุคคลให้มาทำงานกับบริษัทและยังทำให้บุคคลไม่ลาออกจากงานด้วยบำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานประจำปี และการได้ค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอด ความชื้น ที่ตั้งรูปแบบ การก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิคกลวิธีที่ดี การให้คุณให้โทษความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการ

⁵² Chester I. Barnard, *The Function of the Executive* (Massachusetts: Harvard University Press, 1966), 142-149.

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันมีน้ำใจ มีความไว้วางใจช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกัน ที่เอาความสามารถเด่นของแต่ละคนมาทำให้ทีมเข้มแข็งขึ้น เพราะแต่ละคนมีความสามารถต่างกัน ต้องรับข้อดีของคนในทีมได้ ที่สำคัญต้องไม่ฝืนความถนัดของแต่ละคน เพราะหากฝืนไปย่อมเกิดความเสียหายต่อทีมงานและความสำเร็จของงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารหน่วยงาน โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้ดีโดยต้องมีการจัดกลุ่มงาน กำหนดและมอบหมายหน้าที่ กำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพความหมายที่เน้นกระบวนการ⁵³

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น พัฒนามาจากทฤษฎีการจูงใจ (theory of motivation) โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจเป็นเครื่องมือในการวัดทัศนคติของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันมีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความพึงพอใจของล๊อค (Locke)

มีแนวคิดหลักที่ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงใด เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โดยความพอใจตามทฤษฎีของล๊อค (Locke) ได้ให้องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะงาน (Work) ประกอบด้วย ความน่าสนใจในตัวเอง ความยากง่ายและความแปลกใหม่ของงาน โอกาสพัฒนาเรียนรู้หรือศึกษาดูงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นประสบความสำเร็จ เมื่อการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน 2) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งพ้นสภาพ ลาออก

⁵³ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Marvin D. Dunnette (Chicago : Rand McNally, 1976),1302.

เกษียณอายุราชการ 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างด้วย การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพื่อเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จ

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงา ด้วย5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หมายถึง สิ่งสนองความพอใจ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ดีเป็นสิ่งดึงดูดบุคคลให้มาทำงานกับบริษัทและยังทำให้บุคคลไม่ลาออกจากงานด้วยบำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานประจำปี และการได้ค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทความชื้น ที่ตั้งรูปแบบ การก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิคกลวิธีที่ดี การให้คุณให้โทษความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกัน ที่เอาความสามารถเด่นของแต่ละคนมาทำให้ทีมเข้มแข็งขึ้น เพราะแต่ละคนมีความสามารถต่างกัน ต้องรับข้อดีของคนในทีมได้ ที่สำคัญต้องไม่ฝืนความถนัดของแต่ละคน เพราะหากฝืนไปย่อมเกิดความเสียหายต่อทีมงานและความสำเร็จของงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารหน่วยงาน โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้ดีโดยต้องมีการจัดกลุ่มงาน กำหนดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพความหมายที่เน้นกระบวนการ⁵⁴ นอกจากนี้ทฤษฎีค่านิยมของล๊อค (Locke) ได้เสนอความคิดเห็นว่า หากผู้บริหารมีความต้องการให้บุคลากรในองค์กรของตนเกิดความพึงพอใจก็ต้องเอา

⁵⁴ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Marvin D. Dunnette (Chicago : Rand McNally, 1976),1302.

ใจใส่ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกัน บุคลากรที่ให้ความสำคัญด้านการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารก็ควรจะใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่างๆที่มีความจำเป็นกับตำแหน่งใหม่กับผู้นั้นพร้อมกับให้โอกาสได้ประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้นั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานของตนมากยิ่งขึ้น ถึงอย่างไรก็ตามทฤษฎีของล๊อค(Locke) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในงานอาจเกิดขึ้นได้หลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจก็คือ ต้องพยายามศึกษาหาความต้องการของบุคลากรในองค์การว่ามีความต้องการอะไรบ้าง หากค้นพบแล้วและสามารถที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ก็ควรจะทำทันที จากความคิดเห็นของล๊อค (Locke) พอจะสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหรือแรงจูงใจต่างๆที่มีอยู่ในองค์การ หากบุคลากรคนใดได้รับการตอบสนองในสิ่งเหล่านั้นได้อย่างพอดี บุคลากรคนนั้นก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานของตนด้วยความเต็มใจ และจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีนี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ทำการวิจัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทฯ ต่างๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า “คนชอบงานหรือไม่ งานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร” ประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือลบ จากผลการวิจัยดังกล่าว เฮอร์ซเบิร์ก ได้ตั้งทฤษฎีปัจจัยสองประการขึ้น ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน โดยด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน มี 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ

นี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิด ริเริ่มทำทลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

และด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอก็แล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ 9 ประการ คือ

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Supervisor, Peers) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับ บัญชา ผู้ร่วมงาน

4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

5) เทคนิคการนิเทศ (Supervision Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการยึดหลัก ความยุติธรรมในการบริหาร

6) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

7) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

9) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

Herzberg ยังเสนอให้องค์กรกระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจในงานเพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยค้ำจุน เพราะถ้าปัจจัยค้ำจุนอ่อนแอจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานมาก และจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่พอใจงานที่ทำหรือปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กร ดังนั้นถ้าผู้บริหารสามารถที่จะลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน หรือป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจ และความรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานจะลดลง หลังจากนั้นค่อยเริ่มกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน ความสำคัญของตนต่อองค์กร การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบาย การบริหารงานและสภาพการทำงาน⁵⁵

ข้อมูลพื้นฐานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2513 เปิดเป็นคณะวิชาที่ 6 ของมหาวิทยาลัยศิลปากร และเป็นคณะวิชาลำดับที่ 2 ของวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ คณะศึกษาศาสตร์ได้เปิดสอนนักศึกษารุ่นแรกเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2513 โดยมี ฯพณฯ ศาสตราจารย์ มล.ปิ่น มาลากุล ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากรในขณะนั้น เป็นผู้รักษาการคณบดีคนแรกของคณะศึกษาศาสตร์ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่จะประกอบวิชาชีพครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ระยะเวลาที่เปิดสอนมี 4 สาขาวิชาเอกคือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ มีนักศึกษารุ่นที่ 1 รวม 31 คน

พ.ศ. 2514 ได้ทำการแบ่งส่วนราชการตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี และทำการแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามประกาศลงวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2514 ภายในคณะศึกษาศาสตร์ แบ่งส่วนราชการดังนี้

1. ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

⁵⁵Frederick. Herzberg, “Work and the nature way” (New York: The Work Publishing, 1967), 3-139.

2. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
3. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
4. ภาควิชาการบริหารและการนิเทศ
5. สำนักงานเลขานุการ

พ.ศ. 2515 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะเพิ่มคุณวุฒิ และพัฒนาความรู้ และทักษะการสอนให้แก่ครูประจำการในสถานศึกษาระดับต่างๆ สภามหาวิทยาลัยจึงอนุมัติให้คณะศึกษาศาสตร์ดำเนินการเปิดรับสมัครนักศึกษาบุคคลภายนอก (ภาคพิเศษ) เข้ามาศึกษาในระดับปริญญาตรีหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี (ภาคพิเศษ)

พ.ศ. 2516 คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรขึ้น และเปิดรับนักเรียนรุ่นแรกทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในปี พ.ศ. 2517 ต่อมาขยายการศึกษาเพิ่มขึ้นโดยเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาด้านสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่องเป็นแห่งแรกในประเทศไทย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา คณะศึกษาศาสตร์ได้เปิดหลักสูตรเพิ่มขึ้นหลายสาขาวิชา ทั้งระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา โดยปัจจุบันเปิดสอนระดับปริญญาบัณฑิต 10 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาจิตวิทยา สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาการประถมศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาสังคมศึกษาและสาขาวิชาการสอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ ในส่วนของระดับบัณฑิตศึกษาได้เปิดหลักสูตรมหาบัณฑิต 12 สาขา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา สาขาจิตวิทยาชุมชน สาขาวิชาพัฒนศึกษา สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรดุขฎีบัณฑิต 4 สาขาวิชา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนาหลักสูตรและการนิเทศ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา และสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน นอกจากนี้ได้เปิดมนุษย สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนและสาขาวิชาพัฒนศึกษา

ที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ตั้งอยู่เลขที่ 6 ถนนมรรคาใน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73000

วิสัยทัศน์

“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศ และเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (Organization of Creativity, Excellence and Professional) ในการผลิต พัฒนาระดับบัณฑิตและบุคลากรทางการศึกษาที่

มีคุณภาพ คุณธรรม นำสังคม มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำการวิจัยและบริการการศึกษาในระดับมาตรฐานสากล”

พันธกิจ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีพันธกิจในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ส่งเสริมความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการศึกษ การวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา
3. อนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยไปสู่ประชาคมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล
4. ให้บริการวิชาการด้านศึกษาศาสตร์และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อสังคม
5. จัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

วัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการศึกษ การวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา
3. เพื่ออนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยไปสู่ประชาคมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล
4. เพื่อให้บริการวิชาการด้านศึกษาศาสตร์และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อสังคม
5. เพื่อจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

หน่วยงานภายในประกอบได้ด้วย

1. ภาควิชา
 - 1) ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 - 2) ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
 - 3) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 - 4) ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 5) ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา | 6) สาขาการศึกษา |
| 7) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา | 8) ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน |
| 9) สาขาวิชาการประถมศึกษา | 10) สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ |
| 11) สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา | 12) สาขาวิชาการสอนภาษาต่างประเทศ |
| 13) สาขาวิชาการสอนภาษาไทย | |
2. โรงเรียนสาธิต (มัธยมศึกษา)
 3. โรงเรียนสาธิต (ประถมศึกษา)
 4. โรงเรียนสาธิต (ปฐมวัย)⁵⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศิรินันท์ แสงสิงห์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์การโดยรวมและลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลองและด้านการทำงานเป็นทีม 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลองและด้านการทำงานเป็น

⁵⁶ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, **แผนการดำเนินงาน**. เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.educ.su.ac.th>

ทีม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลองและด้านการทำงานเป็นทีม⁵⁷

อิทธิพล ศรีรัตนะ ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจูงใจ ภาวะผู้นำ กระบวนการควบคุมบังคับบัญชา การกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายของผลการปฏิบัติและการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ⁵⁸

บุตรี ถิ่นกาญจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก⁵⁹

กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการฝึกกำลังในการ

⁵⁷ศิรินันท์ แสงสิงห์ “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), บทคัดย่อ.

⁵⁸อิทธิพล ศรีรัตนะ, “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2550), 110

⁵⁹บุตรี ถิ่นกาญจน์, “บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552), ง.

ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง⁶⁰

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก⁶¹

อวยชัย จาตุรพันธ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶²

ชุลีพร เพ็ชรศรี ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

⁶⁰กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ, “บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3” (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

⁶¹อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, “บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

⁶²อวยชัย จาตุรพันธ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

พนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง⁶³

ณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเคารพนับถือ การปรับปรุงสถานศึกษา ความไว้วางใจ ความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกัน การมีขวัญกำลังใจสูง และการมีโอกาสในการทำงาน⁶⁴

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก⁶⁵

รัชณี วัฒนภิรมย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก⁶⁶

⁶³ ชุติพร เพ็ชรศรี, “คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557), ง.

⁶⁴ ณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้, “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

⁶⁵ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

สุภาวดี จินดาหลวง ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเก็หนุ่นอยู่ในระดับปานกลาง⁶⁷

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานที่ทำงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง⁶⁸

กัลลัส ทองบุญมา ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนมหิตลิวทยาอนุสรณ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรโรงเรียนมหิตลิวทยาอนุสรณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงานมากที่สุด โดยพึงพอใจในระดับมาก และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือน มีระดับพึงพอใจในระดับปานกลาง⁶⁹

⁶⁷ รัชนี วัฒนภิรมย์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), ง.

⁶⁸ สุภาวดี จินดาหลวง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน” (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2550), ก.

⁶⁹ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” (รายงานวิจัย ทูลอดหนุนจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2552), 55

⁶⁹ กัลลัส ทองบุญมา, “ความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนมหิตลิวทยาอนุสรณ์” (รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), บทคัดย่อ

ภาวิณี เรืองศรี ได้จัดทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ⁷⁰

บุญมี เวียงนนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก⁷¹

วิมลฉณี นนทเสน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสุนน วิทยาลัยศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก⁷²

⁷⁰ ภาวิณี เรืองศรี, “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, 2554), 94

⁷¹ บุญมี เวียงนนท์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1”(สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย, 2556), 106

⁷² วิมลฉณี นนทเสน, “ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสุนน วิทยาลัยศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” (การค้นคว้าอิสระปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 100

ศรัณยา ชูรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจระดับมากในภาพรวม รวมทั้งหัวข้อความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และการสื่อสารในองค์กร⁷³

อนุศรา โกงเหลง วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยคือ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ การนิเทศงาน หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล⁷⁴

ดวงนภา แจ่มรงค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ

⁷³ศรัณยา ชูรัตน์ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556), ง.

⁷⁴อนุศรา โกงเหลง, “คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

รายด้านทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ สภาพการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน⁷⁵

งานวิจัยต่างประเทศ

แพสซีเออร์ดีส (Pashiardis) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากทัศนคติของผู้บริหารและครูชาวไซปรัส โดยทำการสำรวจ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสาร การร่วมมือ โครงสร้างองค์การและนักเรียน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนของพวกเขาเป็นที่น่าพอใจด้วยค่าเฉลี่ย 2.33 ในระดับสเกลของลิเคิร์ต ค่าเฉลี่ยของตัวแปรโครงสร้างขององค์การมีค่าต่ำที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.26 ตัวแปรนักเรียนมีค่าเฉลี่ย 2.29 การร่วมมือมีค่าเฉลี่ย 2.31 ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่จำเป็นในการนำไปปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียน⁷⁶

โคเฮนและคณะ (Cohen and other) กล่าวว่าบรรยากาศโรงเรียนคือ คุณภาพและลักษณะของชีวิตในโรงเรียนซึ่งขึ้นอยู่กับรูปแบบประสบการณ์ของคนที่อยู่ในโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรทัดฐาน เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ของบุคคล การจัดการเรียนการสอนและโครงสร้างขององค์การในโรงเรียน นอกจากนี้ ชีวิตในโรงเรียนยังรวมไปถึงระดับความปลอดภัยที่โรงเรียนต้องดูแล ประเภทของ

⁷⁵ดวงนภา แจ่มจรคา, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2557), บทคัดย่อ

⁷⁶Georgia Pashiardis, “School Climate in Elementary and Secondary Schools: Views of Cypriot Principals and Teacher,” The International Journal of Educational Management 14, 5 (2000)
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0951354x&volume=14&volume=14&issue=5&articleid=838759&show=abstract>

ความสัมพันธ์ที่ยังคงมีอยู่ในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในการที่จะแลกเปลี่ยนทัศนะและการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

77

ลิทวินและสตริงเกอร์ Litwin & Stringer ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรที่ดีเหมาะแก่การทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ด้านความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันกับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกกล่าวให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับ มาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งการรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจ ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรในที่สุด⁷⁸

เดวิสสัน (Davidson) ได้ทำการวิจัยกับพนักงานโรงแรมจำนวน 1,443 คน ในประเทศออสเตรเลีย ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งการที่มีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดคุณภาพสำหรับการบริการ โดยการสำรวจผลกระทบของการรวมกลุ่มของคนที่มีความคิดริเริ่มในเรื่องของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพการให้บริการรวมถึงประสิทธิภาพการทำงาน ได้นำเสนอและทำการอภิปรายการเชื่อมโยงระหว่างบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการ โดยชี้ให้เห็นว่าหากการบริการที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจกับการบริการนั้นรวมทั้งยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงแรมได้อีกด้วย ซึ่งก่อนหน้านี้เดวิสสันได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับโรงพยาบาลในด้านความเชื่อมโยงกันระหว่างบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลและส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการของโรงพยาบาลด้วย⁷⁹

⁷⁷Jonathan Cohen and other, “School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher education,” *Teachers College Record* 111 (2009)

⁷⁸George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82

⁷⁹M.C.G. Davidson, “Does organizational climate add to service quality in hotels?”, **Journal of Contemporary Hospitality Management**, 15/4, pp. 2003, 206–213.

เฟิร์มฮามและคณะ (Furnhama and others) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยนี้ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงาน ในการศึกษาแรกได้ทำการสอบถามผู้สมัครงานโดยการให้กลุ่มประชากรตัวอย่างทำแบบสอบถามเพื่อจัดลำดับความต้องการและความพึงพอใจที่อยากได้รับในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ได้นั้นมีลักษณะเป็นไปตามทฤษฎีความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจที่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ในการศึกษาที่สองได้ทำการสอบถามลูกจ้างโดยให้กลุ่มประชากรตัวอย่างทำแบบสอบถามเพื่อหาบุคลิกภาพ 5 อย่างและความพึงพอใจในงาน ซึ่งวัดได้จากการที่กลุ่มประชากรพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ทำงานกับความพึงพอใจในงานปัจจุบัน ซึ่งถือว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพมีการแปรผันกันในส่วนของการจัดลำดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในที่มีปริมาณจำนวนร้อยละที่น้อย ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพนั้นมีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคล ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือระดับความพึงพอใจในการทำงาน⁸⁰

เค เค เจนและคณะ (K.K. Jain and Others) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยทำการศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือบรรยากาศองค์การและความเครียดในงาน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ โดยที่มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในตำแหน่งผู้จัดการและตำแหน่งวิศวกรจำนวน 158 คน จากบริษัทน้ำมันในประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่งจะมีความแตกต่างกัน แต่ผลของระดับความพึงพอใจในงานนั้นไม่แตกต่างกัน⁸¹

⁸⁰ Adrian Furnham and others, “Do personality factors predict job satisfaction” (Ed.D dissertation, Trois-Rivieres, Quebec Business Department University du Quebec a Trois-Rivieres, 2002), Abstract

⁸¹ K.K. Jain and others, Job Satisfaction as Related to Organization Climate and Occupational : A Case Study of Indian Oil, **Internation Review of Business Resesearch Papers**, 3, 5 (2007): 193-208

สรุป

จากผลการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เนื่องจากบรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย 1) ความเคารพนับถือ (Respect) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมีขวัญกำลังใจสูง (High morale) 4) โอกาสในการมีส่วนร่วม (Opportunity for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth) 6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness) 7) การปรับปรุงโรงเรียน (School renewal) 8) ความเอาใจใส่ (caring) ดังนั้นบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke) ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะงาน (Work) 2) เงินเดือน (Salary) 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 7) การนิเทศงาน (Supervision) 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and management)



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 3) ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke) ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาข้อมูล สถิติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลจากประชากรแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

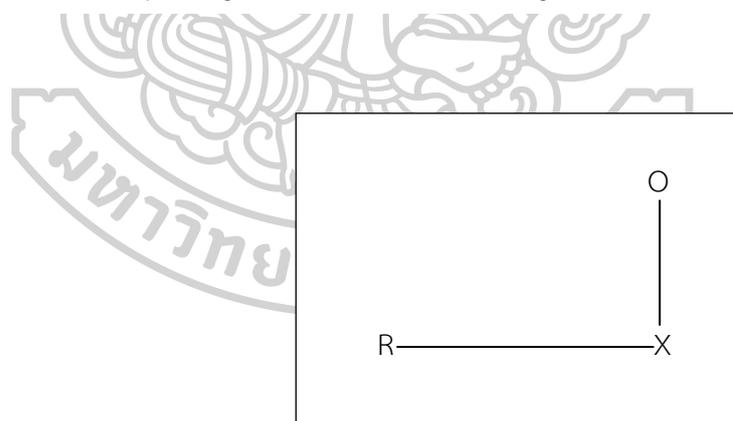
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 297 คน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 169 คน ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan)⁸² แล้วผู้วิจัยเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ประเภทสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังตาราง

ตาราง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายวิชาการ	193	110
สายสนับสนุน	104	59
รวม	297	169

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

⁸² Robert Krejcie, And Daryle W. Mogan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3,(November.1970): 608.

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฟ็อกซ์และคณะ (Fox and Others) ประกอบด้วย 8 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 ความเคารพนับถือ (Respect: X_1) หมายถึง บุคลากรเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สถาบันการศึกษาควรเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความเคารพในตนเองและผู้อื่น

2.1.2 ความไว้วางใจ (Trust: X_2) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลที่เชื่อมั่นว่าบุคคลอื่นจะแสดงพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเชื่อว่าบุคคลอื่นจะทำตามคำพูดและไม่ทำให้ผิดหวัง

2.1.3 การมีขวัญกำลังใจสูง (High morale: X_3) หมายถึง บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรู้สึกพอใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในสถาบัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่

2.1.4 โอกาสในการมีส่วนร่วม (Opportunity for input: X_4) หมายถึง บุคลากรเมื่อมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการเสนอความคิดและตัดสินใจสำคัญๆขององค์การ ต้องใช้โอกาสอย่างเต็มที่และยอมรับว่าความคิดเห็นของตนได้รับการพิจารณา

2.1.5 ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth: X_5) หมายถึง บุคลากร แต่ละคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ

2.1.6 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness: X_6) หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัดได้จากความรู้สึกของบุคคลที่ต่อสถาบัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน มีความต้องการอยู่ที่สถานศึกษา ต้องการโอกาสที่จะแสดงความสามารถในสถาบันร่วมกับบุคคลอื่น

2.1.7 การปรับปรุงองค์การ (School renewal: X_7) หมายถึง สถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ มีการปรับปรุงตนเองในแง่ของการเจริญเติบโต การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงมากกว่าการดำเนินการตามกระบวนการแบบเดิมตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องจัดการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้ง

2.1.8 ความเอาใจใส่ (Caring: X_8) หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลอื่นในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke) ประกอบด้วย 9 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะงาน (Work: Y_1) ประกอบด้วย ความน่าสนใจในตัวเอง ความยากง่าย และความแปลกใหม่ของงาน โอกาสพัฒนาเรียนรู้หรือศึกษาดูงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้น ประสบความสำเร็จ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน

3.2 เงินเดือน (Salary: Y_2) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งพ้นสภาพ ลาออก เกษียณอายุราชการ

3.3 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion: Y_3) หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปบุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างด้วย การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพื่อเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จ

3.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition: Y_4) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.5 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits: y_5) หมายถึง สิ่งสนองความพอใจ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ดีเป็นสิ่งดึงดูดบุคคลให้มาทำงานกับองค์กรและยังทำให้บุคคลไม่ลาออกจากงานด้วยบำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานประจำปี และการได้ค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

3.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions: Y_6) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอด ความชื้น ที่ตั้งรูปแบบ การก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

3.7 การนิเทศงาน (Supervision: Y_7) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิควิธีการที่ดี การให้คุณให้โทษความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

3.8 เพื่อนร่วมงาน (Co-workers: Y_8) หมายถึง ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกัน ที่เอาความสามารถเด่นของแต่ละคนมาทำให้ทีมเข้มแข็งขึ้น

เพราะแต่ละคนมีความสามารถต่างกัน ต้องรับข้อดีของคนในทีมได้ ที่สำคัญต้องไม่ฝืนความถนัดของแต่ละคน เพราะหากฝืนไปย่อมเกิดความเสียหายต่อทีมงานและความสำเร็จของงาน

3.9 หน่วยงานและการจัดการ (Company and management: Y₉) หมายถึง ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารหน่วยงาน โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้ดีโดยต้องมีการจัดกลุ่มงาน กำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่งปัจจุบัน 4) ระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล็อก (Locke) จำนวน 53 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ มีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ มากที่สุด ให้มีน้ำหนัก คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ให้มีน้ำหนัก คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง ให้มีน้ำหนัก คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ น้อย ให้มีน้ำหนัก คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ให้มีน้ำหนัก คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยการปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 15 ชุด และสายสนับสนุน จำนวน 15 ชุด รวมทั้งสิ้น 30 ชุด

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)⁸³ ทั้งนี้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความ การตอบแบบสอบถามของแต่ละหน่วยงาน
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากคณะศึกษาศาสตร์ด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

⁸³ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper and Row Publisher, 1974),161.

เมื่อได้รับข้อมูลทั้งหมดคืนมา จึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และได้ข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ซึ่งการวิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับ มาก

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับ น้อย

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) แล้วพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามรายละเอียดดังนี้

ตั้งแต่ .07 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.30 - .69 แสดงว่า ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 ลงไป

แสดงว่า ตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สรุป

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประชากร คือ ประเภทกลุ่มบุคลากร จำนวน 2 ประเภท มีประชากรรวม 297 คน กลุ่มตัวอย่าง 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จ



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)) บรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้ใช้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรคือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 295 คน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.84 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบ คำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจำนวน 140 คน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	30.71
หญิง	97	69.29
รวม	140	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	8	5.71
26-35 ปี	73	52.14
36-45 ปี	38	27.14
46-55 ปี	15	10.71
56 ปี ขึ้นไป	6	4.30
รวม	140	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.14
ปริญญาตรี	50	35.71
ปริญญาโท	67	47.86
ปริญญาเอก	20	14.29
รวม	140	100.00
4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	38	27.14

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6-10 ปี	77	55.00
11-15 ปี	13	9.29
16-20 ปี	4	2.86
21-25 ปี	3	2.14
26 ปี ขึ้นไป	5	3.57
รวม	140	100.00
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
สายวิชาการ	92	65.71
สายสนับสนุน	48	34.29
รวม	140	100.00
6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	58	41.43
6-10 ปี	61	43.57
11-15 ปี	13	9.29
16-20 ปี	3	2.14
21-25 ปี	1	0.71
26 ปี ขึ้นไป	4	2.86
รวม	140	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 140 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคือ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 69.29 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14 อายุ 46-55 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 และน้อยที่สุดคือ อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ

35.71 ระดับปริญญาเอก จำนวน 20 คน และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 6-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 11-15 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 21-25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นสายวิชาการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 65.71 และสายสนับสนุน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.57 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14 และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน โดยจะนำเสนอบรรยากาศองค์การในภาพรวมในตารางที่ 4 ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=140)

ด้าน	บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความเคารพนับถือ (X_1)	4.45	0.60	มาก
2	ความไว้วางใจ (X_2)	4.43	0.58	มาก
3	การมีขวัญกำลังใจสูง (X_3)	4.33	0.71	มาก
4	โอกาสในการมีส่วนร่วม (X_4)	4.36	0.64	มาก
5	ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5)	4.38	0.78	มาก
6	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_6)	4.44	0.58	มาก
7	การปรับปรุงองค์การ (X_7)	4.36	0.73	มาก
8	ความเอาใจใส่ (X_8)	4.36	0.62	มาก
รวม (X_{tot})		4.39	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปถึงมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอยู่ในระดับมาก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78) ความเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) โอกาสในการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) การปรับปรุงองค์การ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73) และ การมีขวัญกำลังใจสูง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.57-0.78 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับการศึกษาบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดในตารางที่ 5-12 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ
ด้านความเคารพ (X_1)

(n=140)

ข้อ	ความเคารพนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า	4.57	0.55	มากที่สุด
2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.56	0.58	มากที่สุด
3	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร	4.38	0.70	มาก
4	ท่านเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน	4.36	0.75	มาก
5	ท่านได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.76	มาก
รวม		4.45	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.55) และ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ และ อยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) ท่านเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.75) และ ท่านได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.55 - 0.76 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความไว้วางใจ (X_2)

(n=140)

ข้อ	ความไว้วางใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน	4.39	0.65	มาก
2	ท่านมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.78	มาก
3	ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร	4.40	0.59	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งพา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆได้	4.28	0.80	มาก
5	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์การ	4.70	0.52	มากที่สุด
6	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานมีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ	4.34	0.77	มาก
7	ท่านเชื่อว่าการบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างโปร่งใส	4.38	0.76	มาก
รวม		4.43	0.58	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์การ ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.52) ส่วนอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.59) ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) ท่านเชื่อว่าการบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.76) ท่านมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78) ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานมีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.77) และ ท่านรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งพา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆได้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่

ระหว่าง 0.65-0.80 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสองครร์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการมีขวัญกำลังใจ (X_3)

(n=140)

ข้อ	การมีขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.29	0.74	มาก
	บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน	4.34	0.72	มาก
2	ท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.31	0.80	มาก
3	ท่านมีความสุข สนุกสนานในการปฏิบัติงาน	4.41	0.77	มาก
4	ท่านเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรของท่านชอบทำงานใน องค์กร	4.21	0.85	มาก
5	ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.33	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าบรรยาการสองครร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการมีขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.79$) ท่านมีความสุข สนุกสนานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.77$) บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.72$) ท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.80$) บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.74$) และ ท่านเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรของท่านชอบทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.79$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.85 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสองครร์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม (X_4)

(n=140)

ข้อ	โอกาสในการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร	4.46	0.62	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในโครงการสำคัญๆขององค์กร	4.34	0.73	มาก
3	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.44	0.71	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าคุณคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.74	มาก
5	การบริหารงานขององค์กรมีคณะกรรมการขององค์กรซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.38	0.73	มาก
6	ขณะที่บุคลากรในองค์กรไม่สามารถร่วมออกเสียงในทุกๆ การตัดสินใจในองค์กรที่มีผลกระทบต่อตนเอง แต่บุคลากรรู้สึกว่าคุณสามารถมีคำแนะนำ เสนอความเห็นในการตัดสินใจ	4.17	0.82	มาก
7	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ	4.20	0.63	มาก
รวม		4.36	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าบรรยาการสองครร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.62$) ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.71$) การบริหารงานขององค์กรมีคณะกรรมการขององค์กรซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.73$) ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและ

ตัดสินใจในโครงการสำคัญขององค์กร ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.73$) ท่านรู้สึกว่าคุณคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.74$) ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ ($\bar{X}=4.20, S.D.=0.63$) และขณะที่บุคลากรในองค์กรไม่สามารถร่วมออกเสียงในทุกๆ การตัดสินใจในองค์กรที่มีผลกระทบต่อตนเอง แต่บุคลากรรู้สึกว่าคุณสามารถมีคำแนะนำ เสนอความเห็นในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.82$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.82 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5)

(n=140)

ข้อ	ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง	4.38	0.84	มาก
2	องค์กรของท่านมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการและสังคม	4.42	0.88	มาก
3	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางเทคโนโลยี เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่	4.39	0.83	มาก
4	ผู้บริหารนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	4.30	0.98	มาก
5	ท่านค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอและนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมมาแนะนำเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.76	มาก
รวม		4.38	0.78	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าบรรยากาศองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้

องค์การของท่านมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการ และสังคม ($\bar{X}=4.42, S.D. =0.88$) ท่านค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอและนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมมาแนะนำเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.39, S.D. =0.76$) ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางเทคโนโลยี เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X}=4.39, S.D. =0.83$) องค์การของท่านมีการจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{X}=4.38, S.D. =0.84$) และผู้บริหารนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.30, S.D. =0.98$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.76-0.98 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสองครّุر คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_6)

(n=140)

ข้อ	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	4.50	0.59	มากที่สุด
2	บุคลากรทุกคนร่วมมือกันทำให้องค์การก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.76	มาก
3	ท่านนำความรู้ความสามารถของตนมาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.58	มากที่สุด
4	ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความห่วงแหน้องค์การ	4.49	0.63	มาก
5	สมาชิกใหม่ถูกต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.38	0.74	มาก
รวม		4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าบรรยาการสองครّุر คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44, S.D. =0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านนำความรู้ความสามารถของตนมาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58) และท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความห่วงหาขององค์การ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) สมาชิกใหม่ถูกต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.74) และ บุคลากรทุกคนร่วมมือกันทำให้องค์การก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.58-0.50 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัธยเทศคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการปรับปรุงองค์การ (X_7)

(n=140)

ข้อ	การปรับปรุงองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	องค์การของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอทุกปี	4.44	0.76	มาก
2	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การ	4.34	0.80	มาก
3	องค์การของท่านมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย และอาคารสถานที่ต่างๆในองค์การมีความสะอาด สะดวก ความเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.34	0.85	มาก
4	องค์การมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ	4.32	0.78	มาก
รวม		4.36	0.73	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการปรับปรุงองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอทุกปี ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีการกระตุ้น

ให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=4.34$, S.D. = 0.80) องค์กรของท่านมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น น่าอยู่อาศัยและอาคารสถานที่ต่างๆในองค์กรมีความสะอาด สะดวก ความเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.34$, S.D. = 0.85) และ องค์กรมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.76-0.85 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเอาใจใส่ (X_8)

(n=140)

ข้อ	ความเอาใจใส่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านรู้สึกว่าคุณคลากรในองค์กรนี้เอาใจใส่ท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง	4.34	0.69	มาก
2	ผู้บริหารคอยดูแล เอาใจใส่และช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	4.28	0.80	มาก
3	เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรมีที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำที่ดีด้วยความโออบอ้อมอารี	4.34	0.70	มาก
4	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสอันสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.69	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างกรลา	4.41	0.71	มาก
6	ท่านให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ กับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.65	มาก
รวม		4.36	0.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าบรรยากาศองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเอาใจใส่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสอันสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.41$, S.D. = 0.69) ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่

ระหว่างกาลลา ($\bar{X}=4.41, S.D. = 0.71$) ท่านให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.35, S.D. = 0.65$) ท่านรู้สึกว่าคุณผลการในองค์กรนี้เอาใจใส่ท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง ($\bar{X}=4.34, S.D. = 0.69$) เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรที่มีปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำที่ดีด้วยความโอบอ้อมอารี ($\bar{X}=4.34, S.D. = 0.70$) และ ผู้บริหารคอยดูแล เอาใจใส่และช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.28, S.D. = 0.80$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.69-0.71 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 140 คน โดยจะนำเสนอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot})

(n=140)

ด้าน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ลักษณะงาน (Y_1)	4.38	0.62	มาก
2	เงินเดือน (Y_2)	4.39	0.62	มาก
3	การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3)	4.30	0.76	มาก
4	การได้รับการยอมรับ (Y_4)	4.34	0.67	มาก
5	ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5)	4.38	0.68	มาก
6	สภาพการทำงาน (Y_6)	4.31	0.70	มาก
7	การนิเทศงาน (Y_7)	4.35	0.68	มาก
8	เพื่อนร่วมงาน (Y_8)	4.40	0.75	มาก
9	หน่วยงานและการจัดการ (Y_9)	4.33	0.76	มาก
รวม (Y_{tot})		4.36	0.62	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.40, S.D.=0.75$) เงินเดือน ($\bar{X} = 4.39, S.D.= 0.62$) ลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.38, S.D.= 0.62$) ผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.38, S.D.= 0.68$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 4.35, S.D.= 0.68$) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.34, S.D.= 0.67$) หน่วยงานและการจัดการ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.62$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.31, S.D.=0.70$) และการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.30, S.D.=0.76$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.76 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดในตารางที่ 12 – 20

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านลักษณะงาน (Y_1)

(n=140)

ข้อ	ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ	4.52	0.62	มากที่สุด
2	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.51	0.56	มากที่สุด
3	งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติม	4.46	0.66	มาก
4	งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม	4.30	0.76	มาก
5	งานที่ปฏิบัติมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน	4.20	0.92	มาก
6	ท่านพอใจกับระบบการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.28	0.78	มาก
รวม		4.36	0.62	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.62$) และ งานที่ได้รับมอบหมาย

มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) ท่านพอใจกับระบบการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.78) และ งานที่ปฏิบัติมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.56-0.92 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเงินเดือน (Y_2)

(n=140)

ข้อ	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.43	0.69	มาก
2	ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.74	มาก
3	ท่านได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.56	มากที่สุด
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานกรณีพิเศษเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.39	0.74	มาก
5	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและพอเพียงต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.32	0.75	มาก
6	ท่านได้รับความสะดวกสบายรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ	4.27	0.86	มาก
รวม		4.39	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเงินเดือนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.69) ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.74) ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานกรณีพิเศษเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและพอเพียงต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.75) และ ท่านได้รับความสะดวกสบายรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.56-0.86 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Y_3)

(n=140)

ข้อ	การเลื่อนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการมอบหมายให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.35	0.80	มาก
2	มีการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้บุคลากรสูงขึ้นอย่างเหมาะสม	4.32	0.84	มาก
3	การปรับตำแหน่งงานใหม่สร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนา ศักยภาพด้านการทำงานให้สูงขึ้นและส่งเสริมให้ท่านมี ประสบการณ์การทำงานมากยิ่งขึ้น	4.32	0.74	มาก
4	การมอบหมายงานสร้างความที่ท้าทายความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.30	0.82	มาก
5	การมอบหมายงานสร้างความตระหนักให้ผู้ปฏิบัติงานสร้าง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.33	0.79	มาก
6	ท่านพอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน	4.24	0.93	มาก
7	การปรับตำแหน่งงานเหมาะสมกับค่าตอบแทน	4.23	0.81	มาก
รวม		4.30	0.76	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.80) การมอบหมายงานสร้างความตระหนักให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.79) การปรับตำแหน่งงานใหม่สร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและส่งเสริมให้ท่านมีประสบการณ์การทำงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) มีการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้บุคลากรสูงขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.84) การมอบหมายงานสร้างความที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.82) ท่านพอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.93) และการปรับตำแหน่งงานเหมาะสมกับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.93 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

(Y_d)

(n=140)

ข้อ	การได้รับยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.62	มาก
2	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.70	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ	4.34	0.71	มาก
4	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.80	มาก
5	ได้รับการร่วมแสดงความคิดเห็นโอกาสพิเศษต่างๆ	4.35	0.66	มาก
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ตรงกับความสามารถของท่าน	4.32	0.75	มาก
รวม		4.34	0.67	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D. =0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D. =0.62) ได้รับการร่วมแสดงความยินดีโอกาสพิเศษต่างๆ ($\bar{X}=4.35$, S.D. =0.66) ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.34$, S.D. =0.71) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33$, S.D. =0.80) ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ตรงกับความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.32$, S.D. =0.75) และ ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D. =0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.80 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5)

(n=140)

ข้อ	ผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์อย่างสมบูรณ์	4.36	0.75	มาก
2	ได้รับผลประโยชน์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งในการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	4.36	0.71	มาก
3	มีสวัสดิการที่ดี ดึงดูดใจให้เกิดความสนใจอยากร่วมงานกับองค์กร	4.35	0.80	มาก
4	มีค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย ที่เพียงพอต่อความมั่นคงของชีวิต	4.33	0.82	มาก
5	มีการกำหนดวันหยุดงานประจำปีที่เหมาะสม	4.49	0.61	มาก
6	ท่านได้รับเงินพิเศษต่างๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	4.41	0.65	มาก
รวม		4.38	0.68	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดวันหยุดงานประจำปีที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.61$) ท่านได้รับเงินพิเศษต่างๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.65$) ได้รับผลประโยชน์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งในการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.75$) ได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.75$) สวัสดิการที่ดีดึงดูดใจให้เกิดความสนใจอยากร่วมงานกับองค์กร ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.80$) และ มีค่าตอบแทนบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย ที่เพียงพอต่อความมั่นคงของชีวิต ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.82$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.82 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัธยเทศคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านสภาพการทำงาน (Y_6)

(n=140)

ข้อ	สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานที่ได้รับมอบหมายมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	4.41	0.74	มาก
2	จัดช่วงเวลาพักผ่อนเหมาะสม	4.26	0.80	มาก
3	สภาพอุณหภูมิห้องทำงานมีความเหมาะสมมีอากาศถ่ายเทสะดวกสบายเหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน	4.41	0.70	มาก
4	เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงพร้อมสำหรับการใช้งาน	4.27	0.80	มาก
5	อาคารสถานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.30	0.81	มาก
6	การจัดหนังสือคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและมีประสิทธิผล	4.26	0.79	มาก
รวม		4.31	0.70	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านสภาพงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพอุณหภูมิห้องทำงานมีความเหมาะสมมีอากาศถ่ายเทสะดวกสบายเหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) งานที่ได้รับมอบหมายมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.74) อาคารสถานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.81) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงพร้อมสำหรับการใช้งาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.80) การจัดหนังสือคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและมีประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) และ จัดช่วงเวลาพักผ่อนเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.81 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการนิเทศงาน (Y_7)

(n=140)

ข้อ	การนิเทศงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ได้รับการเอาใจใส่ดูแลและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.45	0.68	มาก
	ได้รับความช่วยเหลือแนะนำจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.37	0.69	มาก
2	ได้รับการสอนให้มีเทคนิคและกลวิธีที่ดีให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.33	0.72	มาก
3	ได้รับคำชี้แจง ตักเตือนและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร	4.42	0.66	มาก
4	ผู้บริหารนำผลการนิเทศงานไปใช้ในการพิจารณาเพื่อการให้คุณให้โทษ	4.29	0.78	มาก
5	ได้เรียนรู้ทักษะในด้านการบริหารงานจากผู้บริหาร	4.27	0.84	มาก
	รวม	4.35	0.68	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการเอาใจใส่ดูแลและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.68$) ได้รับคำชี้แจง ตักเตือนและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.66$) ได้รับความช่วยเหลือแนะนำจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.69$) ได้รับการสอนให้มีเทคนิคและกลวิธีที่ดีให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.72$) ผู้บริหารนำผลการนิเทศงานไปใช้ในการพิจารณาเพื่อการให้คุณให้โทษ ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.78$) และ ได้เรียนรู้ทักษะในด้านการบริหารงานจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.78$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.84 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเพื่อนร่วมงาน (Y₈)

(n=140)

ข้อ	เพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.40	0.71	มาก
2	เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน	4.40	0.76	มาก
3	เพื่อนร่วมงานพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.80	มาก
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จของงาน	4.36	0.81	มาก
5	ท่านมีโอกาสปรีกษาและขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.86	มาก
รวม		4.39	0.75	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.76) ท่านมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.86) เพื่อนร่วมงานพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.80) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.71-0.86 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านหน่วยงานและการจัดการ (Y_6)

(n=140)

ข้อ	หน่วยงานและการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์กรมีวิธีการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างงานและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุ ถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.90	มาก
2	องค์กรมีการจัดการบริหารที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร	4.31	0.79	มาก
3	องค์กรมีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม ที่จะสามารถเป็น กลไกขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.37	0.74	มาก
4	องค์กรสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ เข้มแข็งโดยปราศจากความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.83	มาก
5	องค์กรมีการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรเหมาะสม	4.34	0.74	มาก
รวม		4.33	0.76	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านหน่วยงานและการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม ที่จะสามารถเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.74) องค์กรมีการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรเหมาะสม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) องค์กรสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งโดยปราศจากความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.83) องค์กรมีการจัดการบริหารที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) และ องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์กรมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานและบุคลากรให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.90 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมและรายด้าน

(n=140)

ตัวแปร	ลักษณะงาน (Y ₁)	เงินเดือน (Y ₂)	การเลื่อนตำแหน่ง (Y ₃)	การได้รับการยอมรับนับถือ (Y ₄)	ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y ₅)	สภาพการทำงาน (Y ₆)	การนิเทศ (Y ₇)	เพื่อนร่วมงาน (Y ₈)	หน่วยงานและการจัดการ (Y ₉)	ภาพรวม (Y _{tot})
1. ความเคารพนับถือ (X ₁)	.701**	.645**	.543**	.654**	.643**	.598**	.613**	.667**	.608**	.704*
2. ความไว้วางใจ (X ₂)	.731**	.655**	.682**	.802**	.687**	.684**	.790**	.811**	.697**	.806*
3. การมีขวัญกำลังใจ (X ₃)	.695**	.625**	.687**	.715**	.633**	.669**	.690**	.709**	.758**	.764*
4. โอกาสในการมีส่วนร่วม (X ₄)	.817**	.714**	.757**	.877**	.730**	.726**	.869**	.767**	.710**	.861*
5. การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X ₅)	.748**	.672**	.789**	.791**	.734**	.626**	.805**	.678**	.694**	.807*
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X ₆)	.651**	.672**	.652**	.702**	.667**	.738**	.725**	.719**	.729**	.767*
7. การปรับปรุงองค์การ (X ₇)	.675**	.709**	.760**	.723**	.762**	.691**	.797**	.702**	.769**	.807*
8. ความเอาใจใส่	.725**	.733**	.809**	.782**	.725**	.701**	.846**	.713**	.714**	.829*

ตัวแปร	ลักษณะงาน (Y ₁)	เงินเดือน (Y ₂)	การเลื่อนตำแหน่ง (Y ₃)	การได้รับการยอมรับนับถือ (Y ₄)	ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y ₅)	สภาพการทำงาน (Y ₆)	การนิเทศ (Y ₇)	เพื่อนร่วมงาน (Y ₈)	หน่วยงานและการจัดการ (Y ₉)	ภาพรวม (Y _{tot})
(X ₈)										*
ภาพรวม (X _{tot})	.831* *	.785* *	.827* *	.875* *	.809* *	.784* *	.889* *	.831* *	.823* *	.919* *

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่าบรรรยากาศองค์การ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.919$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนิเทศ (Y₇) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y₄) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.875$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน (Y₁) เพื่อนร่วมงาน (Y₈) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.831$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง (Y₃) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y₉) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y₅) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y₂) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสภาพการทำงาน (Y₆) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.784$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความเครียด (X₁) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.704$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.701$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.654$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.645$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับกลาง ($r_{xy} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพงาน (Y_6) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.543$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความไว้วางใจ (X_2) กับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.806$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.802$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับกลาง ($r_{xy} = 0.687$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.682$) และเงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.655$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การมีขวัญกำลังใจ (X_3) กับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.764$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับ หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับ

นับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.687$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.669$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับกลาง ($r_{xy} = 0.633$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.625$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์โอกาสในการมีส่วนร่วม (X_4) กับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.877$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.817$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.767$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.757$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.730$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.714$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.710$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีสัมพันธ์กับ การนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.805$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง

(Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.789$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.748$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.734$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.694$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.678$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.678$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.626$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_6) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.767$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.719$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.672$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.651$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การปรับปรุงองค์การ (X_7) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีสัมพันธ์กับการนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} =$

0.760) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.723$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.691$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ลักษณะงาน (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.675$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความเอาใจใส่ (X_8) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.829$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับการนิเทศ (Y_7) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.846$) การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เงินเดือน (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.733$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน (Y_1) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.714$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อนร่วมงาน (Y_8) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สภาพการทำงาน (Y_6) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.701$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)) บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้ใช้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรคือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 297 คน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของล็อก (Locke) ซึ่งได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวนจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.84 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) (f) ค่าร้อยละ (percentage) (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (S.D.) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเคารพนับถือ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ โอกาสในการมีส่วนร่วม การปรับปรุงสถานศึกษา และการมีขวัญกำลังใจสูง ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การนิเทศ การได้รับการยอมรับ หน่วยงาน และการจัดการ สภาพการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น มีข้อค้นพบหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบมาอภิปรายผลเพื่อความชัดเจน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนางานได้ดีมากยิ่งขึ้น หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และทุกคนในองค์การมีความสุขจึงทำให้บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพันธ์ แสงสิงห์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์การโดยรวมและลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับบุตรี ถิ่นกาญจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา

จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา
หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เป็นรายด้าน เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเคารพนับถือ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับ
มาก คือ 4.45 ย่อมหมายถึงบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เห็นว่าตนเองมี
คุณค่า มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สถาบันการศึกษาควรเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความเคารพ
ในตนเองและผู้อื่น บรรยากาศในสถานบันการศึกษาที่ดีต้องไม่มีการดูถูกเหยียดหยามหรือการไม่
เคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องจากณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5
ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเติบโตทางวิชาการ
และสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเคารพนับถือ การปรับปรุงสถานศึกษา ความไว้วางใจ ความสามัคคี
ความเอื้ออาทรต่อกัน การมีขวัญกำลังใจสูง และการมีโอกาสในการทำงานและสอดคล้องกับฉวีวรรณ
เอี่ยมพญา ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มาก

บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกัน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 คือ 4.44 ย่อมหมายถึง บุคลากรของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัดได้จากความรู้สึกรักของ
บุคคลที่ต่อสถาบันการศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันศึกษา มีความต้องการอยู่ที่สถาบัน
ศึกษา ต้องการโอกาสที่จะแสดงความสามารถในสถาบันศึกษาร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา ที่ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ที่ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร

บรรยากาศขององค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความไว้วางใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3 คือ 4.43 ย่อมหมายถึง บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความมั่นใจที่เชื่อมั่นว่าบุคคลอื่นจะแสดงพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเชื่อว่าบุคคลอื่นจะทำตามคำพูดและไม่ทำให้ผิดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร พบว่า บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมาก ในภาพรวมและพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับปนัดดา ปันทัตน์ ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเพชรบุรี เขต1 พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความไว้วางใจ

บรรยากาศขององค์กรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความมัชฌิมเลขคณิตคือ 4.38 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรแต่ละคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุตรี ถิ่นกาญจน์ ที่ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา อยู่ในระดับมาก คือ มิติสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนา

บรรยากาศขององค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านความเอาใจใส่ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความมัชฌิมเลขคณิตคือ 4.36 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ต้องมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการเอาใจใส่จาก

บุคคลอื่นในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเอาใจใส่

บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความมัชฌิมเลขคณิตคือ 4.36 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต้องใช้โอกาสอย่างเต็มที่ และยอมรับว่าความคิดเห็นของตนได้รับการพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูลิพร เพ็ชรศรี ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

บรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความมัชฌิมเลขคณิตคือ 4.36 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีการจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงตนเองในแง่ของการเจริญเติบโต การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงมากกว่าการดำเนินการตามกระบวนการแบบเดิมตลอดเวลา สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องจัดการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิพล ศรีรัตนะ ที่ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจูงใจ

บรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความมัชฌิมเลขคณิตคือ 4.33 ทั้งนี้สามารถอธิบาย

ได้ว่าบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรู้สึกพอใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของกนิษฐา ปรีชาญาณ ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตระหนักถึงความสำคัญในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมากที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทางด้านสังคมและการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถใช้แทนรางวัลหรือค่าตอบแทนได้ ผู้บริหารมักที่จะละเลยหรือให้ความสำคัญในเรื่องนี้ไม่เป็นลำดับต้นส่วนใหญ่จะคำนึงถึงเพียงการเลือกสร้างบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่จะทำเท่านั้น จึงไม่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทั้งยังเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานบ่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับบริษัท วัฒนภิรมย์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิมลฉวี นนทเสน ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นรายด้าน เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากเป็นอันดับที่ 1 คือ 4.40 ย่อมหมายถึงความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มี

ความไว้วางใจช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกัน ที่เอาความสามารถเด่นของแต่ละคนมาทำให้ทีมเข้มแข็งขึ้น เพราะแต่ละคนมีความสามารถต่างกัน ต้องรับข้อดีของคนในทีมได้ ที่สำคัญต้องไม่ฝืนความถนัดของแต่ละคน เพราะหากฝืนไปย่อมเกิดความเสียหายต่อทีมงานและความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกันทลัส ทองบุญมา ศึกษาความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนมหิตลวิทยาลัยนุสรณ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยนุสรณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) ในระดับมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านเงินเดือน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากเป็นอันดับที่ 2 คือ 4.39 ย่อมหมายถึงบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งพ้นสภาพ ลาออก เกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย แผน และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ยกเว้นด้านสถานที่ทำงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านลักษณะงาน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากเป็นอันดับที่ 3 คือ 4.38 ย่อมหมายถึงลักษณะงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรความน่าสนใจในตัวเอง ความยากง่ายและความแปลกใหม่ของงาน โอกาสพัฒนาเรียนรู้หรือศึกษาดูงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นประสบความสำเร็จ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี คำเกลี้ยง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ในรายด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.38 ทั้งนี้ย่อมหมายถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จัดให้มีสิ่งสนองความพอใจ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ดีเป็นสิ่งดึงดูดบุคคลให้มาทำงานกับองค์กรและยังทำให้บุคคลไม่ลาออกจากงานด้วยบำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานประจำปี และการได้ค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนพรัตน์ ศรีสุวรรณ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากมีสวัสดิการและรายได้พิเศษจากการทำงาน เช่น ค่าสอนพิเศษ เหมาะสมตามประสบการณ์อย่างเป็นธรรมและได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างพอเพียง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการนิเทศ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.35 ทั้งนี้ย่อมหมายถึงบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิคกลวิธีที่ดี การให้คุณให้โทษความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุศรา โกงเหลง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.34 ทั้งนี้ย่อมหมายถึงบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญมี เวียงนนท์ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาด

เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ด้านหน่วยงานและการจัดการ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.33
ทั้งนี้ย่อมหมายถึงผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความเอาใจใส่บุคลากรใน
หน่วยงาน นโยบาย การบริหารหน่วยงาน โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้
ดีโดยต้องมีการจัดกลุ่มงาน กำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ให้
บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงนภา แจ่มจรคา ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย
และการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ด้านสภาพการทำงาน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.31 ทั้งนี้ย่อม
หมายถึงบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม จัด
ช่วงเวลาพักผ่อนเหมาะสม มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีการตรวจสอบและพร้อมสำหรับการ
ใช้งานอยู่เสมอ มีอาคารสถานที่ที่สะอาด สะดวกเหมาะสมกับการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานนั้นมี
อากาศถ่ายเท สภาพอุณหภูมิเหมาะสม และโครงสร้างของอาคารสถานที่ทำงานได้รับการดูแล
ปรับปรุงให้มีความแข็งแรงและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณยา ชูรัตน์ ศึกษาความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม
ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมีความพึงพอใจระดับมากในภาพรวม รวมทั้งหัวข้อ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.30 ทั้งนี้

ย่อมหมายถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีการมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างด้วย การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพื่อเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภาวิณี เรืองศรี ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันลักษณะที่คล้ายตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศในองค์การที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับอิทธิพล ศรีรัตนะ ศึกษาวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

คาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านและสอดคล้องกับรัชณี วัฒนภิรมย์ ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมการบริหารโครงการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.806$) และสอดคล้องกับณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลของการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรที่จะแสดงออกให้บุคลากรเห็นมากยิ่งขึ้นถึงความสนใจ ความมีน้ำใจและความห่วงใยในด้านต่างๆ รวมถึงสวัสดิการของบุคลากร เช่น เมื่อบุคลากรมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงผู้บริหารควรที่จะให้คำยกย่องชมเชย หรือมีรางวัลมอบให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร การจัดกิจกรรมสร้างสุขในการทำงาน เป็นต้น เมื่อผู้บริหารแสดงออกเช่นนี้แล้วจะเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่องค์การ
2. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับหนึ่ง แต่จากวิจัยพบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่งมีค่ามัชฌิม

เลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการทบทวนในเรื่องของการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเมื่อมีการประเมินผู้บริหารควรมีระบบในการประเมินให้มีความโปร่งใส ควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบทุกครั้ง

3. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบรรยากาศองค์การดีก็จะทำให้บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรสนใจและให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การในทุกๆด้านเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่มีผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของผู้บริหารและบุคคลทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยให้มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (In-depth interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว



รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ, “บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3”. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- กันทลัส ทองบุญมา. “ความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยานุสรณ์”. รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. **แผนการดำเนินงาน**. เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.educ.su.ac.th>
- ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ. เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2558. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/276455>
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- ชาญชัย อาจินสมการ. **ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2548.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. “คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.
- ณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้. “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- ดารารพร ครุฑคำรพ. “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

- ดวงนภา แจ่มจรคา. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2557.
- ธงชัย สมบูรณ์. **การบริหารจัดการจัดการมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์สยาม, 2549.
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. “บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา
หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- บุญมี เวียงนนท์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 . สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย,
2556.
- ประสาน บุญเหมือน. “**ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงาน
ตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ**”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม
สงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผล
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”. รายงานวิจัย
ทุนอุดหนุนจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2552.
- ปัญญา แก้วพรพงศ์, “**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร**”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- ภาวิณี เรืองศรี. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพล
ศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิตครุศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์,
2554.
- มหาวิทยาลัยรังสิต. **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี
2558**. 24 เมษายน 2558
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. **รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2557**.
19-20 กรกฎาคม 2558.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. รายงานการประเมินตนเองคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประจำปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับแก้หลังการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน).

กันยายน 2558

วิโรจน์ สารรัตนะ. **โรงเรียน:องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษรภาคพิพัฒนา จำกัด, 2544.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543

รัชณี วัฒนภิรมย์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

ราชบัณฑิตยสถาน.**พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช พ.ศ. 2542**. 755.

วิมลมณี นนทเสน. “ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ศิริพันธ์ แสงสิงห์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

ศิริพงษ์ เสาถายน. **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด, 2548.

สุภาวดี จินดาหลวง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไส้ จังหวัดลำพูน”(ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2550.

สุรัชต์ มัทธนทวี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2547.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **ปาฐกถาของ ศ.นพ.อดุลย์ วีริยะเวชกุล จากการประชุมสัมมนาปรัชญาการอุดมศึกษาไทยวันที่ 24 กันยายน 2551**. เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2558. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/292356>.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)**. เข้าถึงเมื่อ 31 มกราคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf
- สำนักนายกรัฐมนตรี,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา : รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด,2543.
- สัมฤทธิ์ ผิวนิม. “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ศิริรญา พงษ์หล้า. “อำนาจพยานของการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่มูลนิธิโครงการหลวง”. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2552
- ศรัณยา ชูรัตน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดนครพนม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. “บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- อนุศรา โกงเหลง. “คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- อิทธิพล ศรีรัตนะ. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2550.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ต่างประเทศ

- A.F., Hornby. **Advance Learner's dictionary**, 6th ed. London,England: Oxford University,2000.
- Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**. Massachusetts: Harvard University Press. 1966.
- B.B, Wolman. **Dictionnary of behavioral science**, 1st ed. New York: Van Norstrand,1973.
- Brown, Warren and Dennis Moberg. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: Wiley&Sons, 1980.
- Cohen, Jonathan and other. **School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher education**. Teachers College Record 111. 2009.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**, 3nd ed. New York : Harper and Row Publisher, 1974.
- Davidson, M.C.G. **Does organizational climate add to service quality in hotels?**. Journal of Contemporary Hospitality Management. 15/4. pp. 2003.
- Dennis, Kinlaw C. **The practice of empowerment : Making the most of Humen Competence**. Hampshire England : Gower Publishing, 1995.
- Edwin A. Locke. **The Nature and Causes of Job Satisfaction”**, In Handbook of **Industrial and Organizational Phychology**, Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Fox, Robert S. and Others. **School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator**. Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973.
- Furnham, Adrian and others. **Do personality factors predict job satisfaction**. Ed.D dissertation. Trois – Rivieres. Quebec Business Department University du Quebec a Trois-Rivieres. 2002.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education**, 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book, 1973.
- Gibson, Jame and Others. **Organization: Structure, Processes, Behavior**. Texas: Business Publications Inc. 1937.

- Gilmer, Von Haller B. and others. **Industrial Psychology** New York : McGraw-Hill,Book. 1971.
- Halpin, Andrew W. **Theory and Research in Administration**. New York: The Macmillan Publishing Co. 1966.
- Jain K.K. and others. **Job Satisfaction as Related to Organization Climate and Occupational : A Case Study of Indian Oil**. Internation Review of Business Resesearch Papers. 2007.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York : John Wiley & Son. 1978.
- Krejcie, Robert And Daryle W. Mogan. **Determining Sample Size for Research Activities**. Journal for Education and Psychological Measurement 3. November. 1970.
- Locke, Edwin A. **The Nature and Causes of Job Satisfaction”**, In **Handbook of Industrial and Organizational Phychology**, Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Likert, Rensis. **The Human Organization : Its Management and Value**. New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer Jr. **Motivation and Organization Climate**. Boston. Division of Research. Graduate School of Business Administration. Harvard University, 1968.
- Newell, C.A. **Human Behavior in Educational Administration**. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, 1978.
- Pashiardis, Georgia. **School Climate in Elementary and Secondary Schools: Views of Cypriot Principles and Teacher**. The International Journal of Educational Management Vol 14. Issue 5. (2000) Accessed 18 July 2016. Available from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0951354x&volume=14&volume=14&issue=5&articleid=838759&show=ab>ภาษาไทยอังกฤษ

- A.F., Hornby. **Advance Learner's dictionary**, 6th ed. London,England: Oxford University,2000.
- Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**. Massachusetts: Harvard University Press. 1966.
- B.B, Wolman. **Dictionary of behavioral science**, 1st ed. New York: Van Norstrand,1973.
- Brown, Warren and Dennis Moberg. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: Wiley&Sons, 1980.
- Cohen, Jonathan and other. **School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher education**. Teachers College Record 111. 2009.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3nd ed. New York : Harper and Row Publisher, 1974.
- Davidson, M.C.G. **Does organizational climate add to service quality in hotels?**. Journal of Contemporary Hospitality Management. 15/4. pp. 2003.
- Dennis, Kinlaw C. **The practice of empowerment : Making the most of Humen Competence**. Hampshire England : Gower Publishing, 1995.
- Fox, Robert S. and Others. **School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator**. Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973.
- Furnham, Adrian and others. **Do personality factors predict job satisfaction**. Ed.D dissertation. Trois – Rivieres. Quebec Business Department University du Quebec a Trois-Rivieres. 2002.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education**, 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book, 1973.
- Gibson, Jame and Others. **Organization: Structure, Processes, Behavior**. Texas: Business Publications Inc. 1937.
- Gilmer, Von Haller B' and others. **Industrial Psychology**. New York : McGraw Hill,Book. 1971.
- Halpin, Andrew W. **Theory and Research in Administration**. New York: The Macmillan Publishing Co. 1966.

- Jain K.K. and others. **Job Satisfaction as Related to Organization Climate and Occupational : A Case Study of Indian Oil.** Internation Review of Business Resesearch Papers. 2007.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organization.** 2nd ed. New York : John Wiley & Son. 1978.
- Krejcie, Robert And Daryle W. Mogan. **Determining Sample Size for Research Activities.** Journal for Education and Psychological Measurement 3. November. 1970.
- Locke, Edwin A. **The Nature and Causes of Job Satisfaction”,** In **Handbook of Industrial and Organizational Phychology,** Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Likert, Rensis. **The Human Organization : Its Management and Value.** New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer Jr. **Motivation and Organization Climate.** Boston. Division of Research. Graduate School of Business Administration. Harvard University, 1968.
- Newell, C.A. **Human Behavior in Educational Administ** Jersey : Prentice-Hall, 1978.
- Pashiardis, Georgia. **School Climate in Elementary and Secondary Schools: Views of Cypriot Principles and Teacher.** The International Journal of Educational Management Vol 14. Issue 5. (2000) Accessed 18 July 2016. Available from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0951354x&volume=14&vostract>
- Strauss, George and Leonard R. Sayles, **Personnel : The Human Problems of Management.** New Jersey : Prentice-Hall, 1960.
- Sergiovanni, Tromas J. and Robert J. Starratt. **Supervision : Human Prespective** (New York: Mcgraw-Hill,1983.
- Tagiuri, Renate and George Litwin. **Organization Climate: Explorations of a Concept.** Boston: Harvard University, 1968.
- Yoder, Dale. **Personnel Principles and Policies.** New Jersey : Prentice- Hall. 1959.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ 6812.2/ 162



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร รหัสนักศึกษา 56252343 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity)

จำนวน 5 คนดังนี้

1. ชื่อ-นามสกุล รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยเดลี ประเทศอินเดีย
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ชื่อ-นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลณสรณ์ สายขุน
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขากายวิภาคศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
3. ชื่อ-นามสกุล ดร. ไพพรรณ ไชยสุวรรณ
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปทุมवास
4. ชื่อ-นามสกุล อาจารย์จีรวรรณ วรยศ
วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสถิติประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศ
ศาลายาในพระสังฆราชูปถัมภ์
5. ชื่อ-นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ มั่งมีสุขศิริ
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวรรณคดีสันสกฤต
มหาวิทยาลัยเดลี ประเทศอินเดีย
ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาภาษาตะวันออก คณะโบราณคดี
มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ข

ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
35	มีค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย ที่เพียงพอต่อความมั่นคงของชีวิต	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	ได้รับความสะดวกในการลางาน เมื่อมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน	1	1	0	1	-1	0.4	ใช้ไม่ได้
37	มีระบบด้านการให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดี	0	1	1	1	-1	0.4	ใช้ไม่ได้
38	มีการกำหนดวันหยุดงานประจำปีที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39	ท่านได้รับเงินพิเศษต่างๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	0	0	1	1	1	0.6	ใช้ได้
	สภาพการทำงาน (Y₂)							
40	งานที่ได้รับมอบหมายมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	จัดช่วงเวลาพักผ่อนเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
42	สภาพอุณหภูมิห้องทำงานมีความเหมาะสมมีอากาศถ่ายเทสะดวกสบายเหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
43	เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงพร้อมสำหรับการใช้งาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
44	อาคารสถานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
45	มีสถานที่ทำงานที่สะอาดปลอดภัย	1	0	1	-1	1	0.4	ใช้ไม่ได้
46	มีบรรยากาศเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	0	-1	1	1	1	0.4	ใช้ไม่ได้
47	การจัดหนังสือคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและมีประสิทธิผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
48	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานทุกครั้ง	1	0	0	1	0	0.4	ใช้ไม่ได้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	หน่วยงานและการจัดการ (Y ₉)							
61	องค์การมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์การมีวิธีการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างงานและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุถึง เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
62	องค์การมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	-1	0	1	1	0	0.2	ใช้ไม่ได้
63	องค์การมีการจัดการบริหารที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
64	องค์การมีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม ที่จะสามารถเป็น กลไกขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
65	องค์การมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	0	1	-1	-1	1	0.4	ใช้ไม่ได้
66	องค์การสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ เข้มแข็งโดยปราศจากความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
67	องค์การมีการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากรเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
68	องค์การมีการมุ่งเน้นกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	1	0	0	0	1	0.4	ใช้ไม่ได้
69	องค์การมีกระบวนการประเมินนโยบายอย่างสม่ำเสมอในแต่ละ ช่วงเวลาที่เหมาะสม	-1	0	1	0	1	0.2	ใช้ไม่ได้





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 29101

ที่ ศธ 6812.2/ ๑๐๖ วันที่ ๒๕ มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร รหัสนักศึกษา 56252343 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	140	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	140	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	89

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	384.10	2697.788	.514	.993
A2	384.11	2694.557	.544	.993
A3	384.29	2672.324	.751	.993
A4	384.31	2667.668	.764	.993
A5	384.31	2672.056	.698	.993
A6	384.28	2672.562	.807	.993

A7	384.39	2668.485	.710	.993
A8	383.97	2702.589	.457	.993
A9	384.33	2664.380	.791	.993
A10	384.29	2671.662	.701	.993
A11	384.38	2669.460	.758	.993
A12	384.36	2666.778	.731	.993
A13	384.26	2677.977	.616	.993
A14	384.46	2661.934	.737	.993
A15	384.24	2662.790	.788	.993
A16	384.21	2676.242	.799	.993
A17	384.33	2674.424	.699	.993
A18	384.23	2668.465	.795	.993
A19	384.33	2665.172	.812	.993
A20	384.29	2664.194	.828	.993
A21	384.50	2659.475	.795	.993
A22	384.29	2664.281	.718	.993
A23	384.25	2656.491	.773	.993
A24	384.28	2661.915	.759	.993
A25	384.37	2644.480	.815	.993
A26	384.29	2665.860	.784	.993
A27	384.17	2689.870	.606	.993
A28	384.32	2667.774	.756	.993
A29	384.17	2683.870	.719	.993
A30	384.18	2684.436	.655	.993
A31	384.29	2666.122	.792	.993
A32	384.24	2669.908	.755	.993
A33	384.33	2659.819	.810	.993
A34	384.34	2661.865	.745	.993
A35	384.35	2660.272	.828	.993
A36	384.34	2670.440	.800	.993

A37	384.39	2658.888	.828	.993
A38	384.33	2673.330	.745	.993
A39	384.26	2674.250	.741	.993
A40	384.26	2682.181	.611	.993
B1	384.15	2683.495	.683	.993
B2	384.16	2681.414	.795	.993
B3	384.21	2675.144	.759	.993
B4	384.37	2668.221	.752	.993
B5	384.47	2654.294	.761	.993
B6	384.39	2664.974	.771	.993
B7	384.24	2670.415	.793	.993
B8	384.30	2665.909	.796	.993
B9	384.13	2687.178	.696	.993
B10	384.28	2672.001	.722	.993
B11	384.35	2667.697	.763	.993
B12	384.40	2662.947	.723	.993
B13	384.32	2657.817	.833	.993
B14	384.35	2655.323	.824	.993
B15	384.35	2661.524	.855	.993
B16	384.37	2656.350	.834	.993
B17	384.44	2649.039	.814	.993
B18	384.44	2661.400	.786	.993
B19	384.28	2672.907	.846	.993
B20	384.36	2664.564	.866	.993
B21	384.33	2662.323	.886	.993
B22	384.34	2654.802	.875	.993
B23	384.35	2659.150	.875	.993
B24	384.31	2660.516	.857	.993
B25	384.31	2667.567	.808	.993
B26	384.32	2655.745	.858	.993

B27	384.34	2658.011	.817	.993
B28	384.19	2680.095	.751	.993
B29	384.26	2665.735	.803	.993
B30	384.41	2661.696	.788	.993
B31	384.26	2669.793	.793	.993
B32	384.40	2661.983	.783	.993
B33	384.37	2660.595	.775	.993
B34	384.41	2661.869	.795	.993
B35	384.22	2666.246	.863	.993
B36	384.34	2663.838	.845	.993
B37	384.25	2666.002	.899	.993
B38	384.39	2660.339	.827	.993
B39	384.40	2657.306	.804	.993
B40	384.23	2665.113	.842	.993
B41	384.27	2659.796	.860	.993
B42	384.29	2656.209	.857	.993
B43	384.31	2657.682	.832	.993
B44	384.28	2657.253	.782	.993
B45	384.41	2653.351	.796	.993
B46	384.36	2659.310	.832	.993
B47	384.30	2664.240	.818	.993
B48	384.33	2657.100	.816	.993
B49	384.34	2661.160	.867	.993



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.034-218790

ที่ ศธ 6806(ทศ)/40

วันที่ 4 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วย นางสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บัวร รหัสประจำตัว 56252343 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " บรรยายากสองครั้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการ ในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการ ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร”

.....

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับ การวิจัย เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Organizational Climate and Job Satisfaction of Personnel Faculty of Education , Silpakorn University)” ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)

<input type="radio"/> ไม่เกิน 25 ปี	<input type="radio"/> 26 - 35 ปี
<input type="radio"/> 36 - 45 ปี	<input type="radio"/> 46 - 55 ปี
<input type="radio"/> 56 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="radio"/> ปริญญาตรี	<input type="radio"/> ปริญญาโท
<input type="radio"/> ปริญญาเอก	<input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)

<input type="radio"/> ไม่เกิน 5 ปี	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี
<input type="radio"/> 11 - 15 ปี	<input type="radio"/> 16 - 20 ปี
<input type="radio"/> 21 - 25 ปี	<input type="radio"/> 26 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สายวิชาการ สายสนับสนุน
6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)

<input type="radio"/> ไม่เกิน 5 ปี	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี
<input type="radio"/> 11 - 15 ปี	<input type="radio"/> 16 - 20 ปี
<input type="radio"/> 21 - 25 ปี	<input type="radio"/> 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 บรรยายการองค์การ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณารายการต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับบรรยายการองค์การที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึงบรรยายการองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงบรรยายการองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึงบรรยายการองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงบรรยายการองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึงบรรยายการองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	บรรยายการองค์การ	ระดับบรรยายการองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความเคารพนับถือ						
1	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่า						
2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						
3	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร						
4	ท่านเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน						
5	ท่านได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน						

ข้อ ที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความไว้วางใจ							
6	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย ในหน่วยงาน						
7	ท่านมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน						
8	ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร						
9	ท่านรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งพา สามารถ ปรึกษาปัญหาต่างๆได้						
10	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์การ						
11	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานมีความ ซื่อสัตย์ต่อองค์การ						
12	ท่านเชื่อว่าการบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่าง โปร่งใส						
การมีขวัญกำลังใจสูง							
13	บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน						
14	บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน						
15	ท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน						
16	ท่านมีความสุข สนุกสนานในการปฏิบัติงาน						
17	ท่านเชื่อว่าบุคลากรในองค์การของท่านชอบทำงาน ในองค์การ						
18	ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจและสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานของท่าน.						

ข้อ ที่	บรรยายภาคองค์การ	ระดับบรรยายภาคองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
โอกาสในการมีส่วนร่วม							
19	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์การ						
20	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในโครงการสำคัญขององค์การ						
21	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						
22	ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน						
23	การบริหารงานขององค์การมีคณะกรรมการขององค์การซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง						
24	ขณะที่บุคลากรในองค์การไม่สามารถรวมออกเสียงในทุกๆ การตัดสินใจในองค์การที่มีผลกระทบต่อตนเอง แต่บุคลากรรู้สึกที่สามารถมีคำแนะนำ เสนอความเห็นในการตัดสินใจ						
25	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ						
ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง							
26	องค์การของท่านมีการจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง						
27	องค์การของท่านมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการและ						

ข้อ ที่	บรรยายภาคองค์การ	ระดับบรรยายภาคองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	สังคม						
28	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทาง เทคโนโลยี เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่						
29	ผู้บริหารนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการ พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ.						
30	ท่านค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ และนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่มาใช้ในการ ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมมาแนะนำเพื่อนร่วมงาน						
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน							
31	ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ						
32	บุคลากรทุกคนร่วมมือกันทำให้องค์การก้าวไปอย่างมี ประสิทธิภาพ						
33	ท่านนำความรู้ความสามารถของตนมาช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน						
34	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความ ห่วงแทนองค์การ						
35	สมาชิกใหม่ถูกต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ						
การปรับปรุงองค์การ							
36	องค์การของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาองค์การ						

ข้อ ที่	บรรยายกาตองคการ	ระดับบรรยายกาตองคการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	อย่างสม่ำเสมอทุกปี						
37	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การ						
38	องค์การของท่านมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น น่าอยู่อาศัยและอาคารสถานที่ต่างๆในองค์การมีความสะอาด สะดวก ความเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						
39	องค์การมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ						
ความเอาใจใส่							
40	ท่านรู้สึกว่าคุณคลากรในองค์การนี้เอาใจใส่ท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง						
41	ผู้บริหารคอยดูแล เอาใจใส่และช่วยเหลือบุคลากรในองค์การอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน						
42	เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรที่มีปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำที่ดีด้วยความโอบอ้อมอารี						
43	ท่านร่วมแสดงความยินดีในโอกาสวันสำคัญของเพื่อนร่วมงาน						
44	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการลา						
45	ท่านให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ กับเพื่อนร่วมงาน						

ตอนที่ 3 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ลักษณะงาน							
1	งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ						
2	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน						
3	งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เรียนรู้ และศึกษาเพิ่มเติม						
4	งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม						
5	งานที่ปฏิบัติมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน						
6	ท่านพอใจกับระบบการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ใน						

	ปัจจุบัน						
เงินเดือน							
7	ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
8	ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย						
9	ท่านได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
10	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานกรณีพิเศษเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน						
11	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและพอเพียงต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน						
12	ท่านได้รับความสะดวกสบายรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่างๆ						
การเลื่อนตำแหน่ง							
13	มีการมอบหมายให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ						
14	มีการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้บุคลากรสูงขึ้นอย่างเหมาะสม						
15	การปรับตำแหน่งงานใหม่สร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานให้สูงขึ้นและส่งเสริมให้ท่านมีประสบการณ์การทำงานมากยิ่งขึ้น						
16	การมอบหมายงานสร้างความท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน						

17	การมอบหมายงานสร้างความตระหนักให้ ผู้ปฏิบัติงานสร้างความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน						
18	ท่านพอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ในองค์กรของท่าน						
19	การปรับตำแหน่งงานเหมาะสมกับ ค่าตอบแทน						
การได้รับการยอมรับนับถือ							
20	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน						
21	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
22	ได้รับการยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ						
23	ได้รับการยกย่องชมเชยและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน						
24	ได้รับการร่วมแสดงความยินดีโอกาสพิเศษ ต่างๆ						
25	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ตรงกับ ความสามารถของท่าน						
ผลประโยชน์เกื้อกูล							
26	ได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยพื้นฐานของ มนุษย์อย่างสมบูรณ์						
27	ได้รับผลประโยชน์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งใน การปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว						
28	มีสวัสดิการที่ดี ดึงดูดใจให้เกิดความสนใจ						

	อยากร่วมงานกับองค์กร						
29	มีค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย ที่เพียงพอต่อความมั่นคงของชีวิต						
30	มีการกำหนดวันหยุดงานประจำปีที่เหมาะสม						
31	ท่านได้รับเงินพิเศษต่างๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ						
สภาพการทำงาน							
32	งานที่ได้รับมอบหมายมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม						
33	จัดช่วงเวลาพักผ่อนเหมาะสม						
34	สภาพอุณหภูมิห้องทำงานมีความเหมาะสมมีอากาศถ่ายเทสะดวกสบายเหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน						
35	เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงพร้อมสำหรับการใช้งาน						
36	อาคารสถานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						
37	การจัดหนังสือคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ						
การนิเทศงาน							
38	ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						
39	ได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในการปฏิบัติงานให้ประสบ						

	ผลสำเร็จ						
40	ได้รับการสอนให้มีเทคนิคและกลวิธีที่ดีให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ						
41	ได้รับคำชี้แจง ตักเตือนและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร						
42	ผู้บริหารนำผลการนิเทศงานไปใช้ในการพิจารณาเพื่อทำให้คุณให้โทษ						
43	ได้เรียนรู้ทักษะในด้านการบริหารงานจากผู้บริหาร						
เพื่อนร่วมงาน							
44	เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
45	เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน						
46	เพื่อนร่วมงานพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ						
47	เพื่อนร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงานทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จของงาน						
48	ท่านมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ						
หน่วยงานและการจัดการ							
49	องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์กรมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ						

50	องค์กรมีการจัดการบริหารที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร						
51	องค์กรมีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม ที่จะสามารถเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ						
52	องค์กรสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งโดยปราศจากความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม						
53	องค์กรมีการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรเหมาะสม						



หมายเหตุ : ขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร
วัน เดือน ปี เกิด	18 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิชัย จังหวัดอุดรธานี สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศาสนศึกษา (เกียรตินิยม อันดับ 2) มหาวิทยาลัยมหิดล
ที่อยู่ปัจจุบัน	39/67 หมู่บ้านกิตติชัยวิลล่า 5 ซอย 7 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
ผลงานตีพิมพ์	สารนิพนธ์เรื่อง ค่านิยมทางพุทธศาสนากับวิถีชีวิตเยาวชน ในสังคมไทย ปัจจุบัน
รางวัลที่ได้รับ	แม่ติบุคคลากรเด่นประจำปี 2559

