

บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE NORTHEASTERN REGION
TECHNICAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-516-4

บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE NORTHEASTERN REGION
TECHNICAL COLLEGES



สุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ
SURASIT SRISUPAP

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 41521
วัน, เดือน, ปี..... 12 0 ก.พ. 2545

b.....
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-516-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE NORTHEASTERN REGION
TECHNICAL COLLEGES**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2001

ISBN 974-648-516-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บรรยายาสองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE NORTHEASTERN
REGION TECHNICAL COLLEGES

ชื่อนักศึกษา นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ

รหัสประจำตัว 38063143

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์	
ผศ.ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์	
รศ.ดร.สมพร ไชยะ	
ดร.ณรงค์ พิมสาร	
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 26 ตุลาคม 2544 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัดชู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... 26เดือน..... พ.ศ. ๒๕๔๔

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นักศึกษา	นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ
รหัสประจำตัว	38063143
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2544
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แบบ คือ อุปสรรค มิตรสัมพันธ์ ขาดความสามัคคี ขวัญ มุ่งผลงาน ห่างเหิน กรุณาปราณี เป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จากสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 1,312 คน และจากสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 602 คน รวมผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ทั้งสิ้น 1,914 คน ใช้สุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไปปรากฏบ่อยครั้ง 4 แบบ คือ เป็นแบบ มิตรสัมพันธ์ ขวัญ กรุณาปราณี ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 แบบ คือ ห่างเหิน มุ่งผลงาน อุปสรรค ขาดความสามัคคี

2. เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แตกต่างกัน 1 แบบ คือ ขวัญ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	The Organizational Climate of the Northeastern Region Technical Colleges
Student	Mr. Surasit Srisupap
Student ID.	38063143
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2001
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Thasana Swaengsakdi

ABSTRACT

The purposes of this research were.

1. To study the organizational climate of the northeastern region technical colleges in 8 aspects which were hindrance, intimacy, disengagement, esprit, production emphasis, aloofness, consideration, and thrust, according to the opinion of administration and instructors in the northeastern region technical colleges.
2. To compare the organizational climate in the northeastern region technical colleges in 8 aspects according to the opinion of the administrators and the instructors discriminated to the best selective technical colleges and general technical colleges.

The sampling were taken from 1,312 administrators, instructors from the best selective colleges in the northeastern region technical colleges and 602 administrators and instructors from general colleges totalling 1914 and integrated from the table of Krejcie and Morgan into 322 the instrument was a questionnaire the results were as follow.

1. The organizational climate in the northeastern region technical colleges in 8 aspects from the opinion of the administrators and instructors found that often appeared 4 aspects were inrust, intimacy, esprit, consideration, raelly appeared 4 aspects were aloofness, production emphasis, himdrance, disengagement.

2. Comparing the organizational climate of the best selective colleges and general college was not different It was not the hurmonious with the hyprothesis except the esprit which was different.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือเอาใจใส่ ดูแล ให้คำแนะนำ เป็นอย่างดีจาก ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ รศ.ดร. สมพร ไชยะ ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ทุกท่านได้ให้ความเมตตาและเสียสละเวลาที่มีค่ายิ่งในการ สอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ยังศึกษาอยู่จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายเดชา ศิริรัตน์ ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดนครพนม (อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน) นายธีรวัฒน์ บุญเพ็ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค นครพนม ดร.สรรเพ็ชร นุศรีอิน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี ดร.ชาญนิวัฒน์ ตรีศรี ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด นายสะอาด รอดคง อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเนื้อหาและภาษาในแบบสอบถาม และ ขอขอบพระคุณ นายสุวิชัย โรหิตร์คั่นะ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการ ต่อเรือหนองคาย ที่ให้ความสะดวกและให้การสนับสนุนในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้าย ขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือสนับสนุนการทำ วิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัย ขอมอบแด่บิดามารดา ครู-อาจารย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ หนองคาย ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและดูแลให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	6
1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	9
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	13
2.1.1 ความเป็นมาของกรมอาชีวศึกษา.....	13
2.1.2 การแบ่งส่วนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	13
2.1.3 การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา.....	15
2.1.4 ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา.....	17
2.2 บรรยายาสองค้การ.....	20
2.2.1 ตัวกำหนดบทบาทของบรรยาาสองค้การ.....	22
2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินบรรยาาสองค้การ.....	25
2.2.3 การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงการสร้างบรรยาาสองค้การ.....	27
2.2.4 ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงบรรยาาสองค้การ.....	30
2.2.5 บรรยาาสองค้การของ Halpin and Croft 8 แบบ.....	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	45
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	74
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	74
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	74
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.5 อภิปรายผล.....	80
5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก.....	94
ภาคผนวก ข.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาดีเด่น.....	44
3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาทั่วไปของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	44
4.1 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปของ กรมอาชีวศึกษา.....	48
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป ตามบรรยากาศ 8 แบบ.....	49
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบอุปสรรค.....	50
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบมิตรสัมพันธ์.....	51
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบขาดความสามัคคี.....	52
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบขวัญ.....	54
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบมุ่งผลงาน.....	56
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบห่างเหิน.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบกรรณปราณี.....	60
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษา ดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบเป็นแบบอย่าง.....	61
4.11 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษาตามบรรยากาศองค์การ 8 แบบ.....	63
4.12 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษา แบบอุปสรรค.....	64
4.13 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษา แบบมิตรสัมพันธ์.....	65
4.14 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษา แบบขาดความสามัคคี.....	66
4.15 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษา แบบขวัญ.....	68
4.16 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษา แบบมุ่งผลงาน.....	70
4.17 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษา แบบห่างเหิน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบกรุณาปราณี.....	72
4.19 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบเป็นแบบอย่าง.....	73



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา.....	14
2.2 แสดงการแบ่งหน่วยงานการบริหารของสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค.....	19
2.3 แผนภาพแสดงตัวกำหนดอิทธิพลและบรรยากาศขององค์การ.....	22



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IX อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด คือ จากระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตามความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ตั้งแต่ระดับคนงานจนถึงระดับผู้บริหาร นอกจากนี้รวมไปถึงความสัมพันธ์ ที่มีอยู่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทั้งในระบบหรือนอกระบบ และไม่ว่าจะเป็นส่วนบุคคลหรือส่วนรวมก็มีความสำคัญเท่ากันทั้งนั้น

ประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ ขึ้นอยู่กับความพยายามของนักบริหารในการทำงานและเสริมสร้างสภาวะการบริหารงาน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณที่คิมนั้นยังไม่เพียงพอจะต้องบริหารทรัพยากรด้านกำลังคน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน ถ้าองค์กรใดขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ หรือมีแต่บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดีพอแล้ว เชื่อได้ว่าการวางแผนที่ดีหรือการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากนั้นไม่สามารถทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ได้

ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจนผู้บริหารบางคนลืมนึกไปว่าทรัพยากรด้านกำลังคนจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ทั้งหมดต้องอาศัยคนเป็นผู้สั่งการ เป็นผู้กำหนด ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย ศาสตราจารย์ เลียม เมกกิสัน ได้กล่าวยืนยันถึงความสำคัญของบุคคลไว้ว่า “บุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในเรื่องของการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของบุคคลเป็นสิ่งจับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและในขณะเดียวกันก็มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ”

หน้าที่การบริหารงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งมีอารมณ์มีความทะเยอทะยานและความต้องการด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลรวมไปถึงขวัญและกำลังใจที่ต้องการจะได้รับในการทำงาน และรวมถึงบรรยากาศของการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดผลดีและผลเสียให้กับการทำงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและอุทิศเวลาให้กับงานได้เต็มที่ ซึ่งจะทำให้เขาเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และมนุษยสัมพันธ์ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานสิ่งใดก็ตาม ถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันดีเยี่ยมติดตามมา และมีความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ผลเสียจะเกิดขึ้นแก่องค์กรนั้น ๆ หรือผลของความไม่พึงพอใจ ส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ การขาดงานเป็นประจำ การขี้ขางาน การลาออกจากงาน ปัญหาสมองไหลก็เป็นสาเหตุประการหนึ่ง อันสืบเนื่องมาจากสาเหตุไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากข้อมูลการขาดแคลนครูและอาจารย์ของกรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่าครูและอาจารย์ ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาเปลี่ยนงานใหม่กันเป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี (กิตติศักดิ์ ฤทธิ์รัง. 2536 : 5-6)

ในการพัฒนาองค์การจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนเป็นทรัพยากรที่ดีที่สุด อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์การ เพื่อให้ได้คนเก่งและคนดี ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คนเก่ง จะต้องเก่งเรียน เก่งงาน เก่งคิด และเก่งคน (มีมนุษยสัมพันธ์ดี) คนดีจะต้องมีความรับผิดชอบ มีวินัย ขยัน อดทน มีเจตคติที่ดี ซื่อสัตย์ รักษาความลับได้ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ บุคลากรดังกล่าวพร้อมจะยึดถือเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายในชีวิตประจำวันของตนเองต่อไปได้ (ชายชาติ ฌ เชียงใหม่. 2533 : 4)

การบริหารงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์การ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การจะนำออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่หรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะให้เขาทำงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ จึงจะทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจแล้ว ถึงแม้ว่าองค์การนั้นมีเงินงบประมาณมากมายอย่างไรก็ตาม จะไม่สามารถนำองค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งในปัจจุบัน ในองค์การจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในสำนักงานในองค์การ เพื่อช่วยในการผลิต การบริหารและการจัดการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยังมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งเขาจะต้องใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจจึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การนั้นมากที่สุด

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด ถ้าได้ทั้งคนเก่งและคนดีจะเป็นประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ ในทางตรงกันข้าม ถ้าได้คนไม่เก่งและไม่ดี หรือเก่งแต่ไม่ดีจะทำความเสียหายให้กับองค์การได้ ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์การ (มาลินี จุฑะรพ. 2539 : 36)

งานเบื้องต้นของผู้บริหารไม่ว่าเป็นผู้บริหารคนใดก็ตามจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน คือ การดำเนินการให้องค์การประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ อย่างเต็มความสามารถของคนที่มืออยู่ การที่จะทำเช่นนั้นได้ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานทำงานให้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และประสิทธิผล (Effectively) และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีและเป็นผลประโยชน์ต่อองค์การ ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานทำเช่นนั้น ได้มีอีกวิธีหนึ่ง ก็คือเขาจะต้องรู้จักวิธีการจูงใจในการทำงานให้ (Herbert G. Ticks. 1967 : 23)

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารอีกอย่างหนึ่งที่จะต้องมีการบริหารองค์การก็คือการจูงใจ โดยปกติการจูงใจอาจกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร ทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่นี้เพื่อชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) ขององค์การทำงานด้วยความกระตือรือร้นและทุ่มเท ทั้งความคิด ทั้งจิตใจให้แก่องค์การมากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีเครื่องล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขาจะทำให้เขาใส่ใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกทางด้านจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2527 : 59)

การบริหารงาน จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อมนุษย์และจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างกว้างขวาง บรรยากาศขององค์การจะเกิดขึ้น ได้จากการประสานสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ ความต้องการของค่านิยม เจตคติ ปัญหา และความสนใจของสมาชิกทุกคนกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การมารวมเข้าด้วยกันในลักษณะสมดุลกันที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ จะถูกสะสมตลอดไป ทั้งได้พัฒนามาเป็นลำดับจนกระทั่งมาเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละ องค์การการบริหาร จำเป็นต้องใช้หลักวิชาการบริหาร และใช้ศิลปะในการที่จะจูงใจให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ กับบุคลากรในองค์การและมีความจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในการทำงาน บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีการประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องใช้บุคลากรทำงาน ให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและประหยัดที่สุด และผู้ทำงานก็ต้องทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความพอใจและมีการพัฒนาอยู่เสมอ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัย ด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 3)

จากพฤติกรรมของคณะครู-อาจารย์และพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนบรรยากาศขององค์การ จะมีลักษณะเฉพาะตน ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์การชนิดเดียวกันก็ตาม อาจจะมีบรรยากาศขององค์การ แตกต่างกันบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ องค์การใด มีบรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลถึงการทำงานสูงกว่า องค์การบรรยากาศขององค์การที่ไม่พึงประสงค์ การสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์จะเป็นผลให้สนับสนุนการจูงใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริม ให้เกิดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น (จันทน์ สมประสงค์. 2533 : 336)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่หลักของผู้บริหาร คือ การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องสรรหาเครื่องมือที่จะช่วยในการบริหาร เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร โดยพยายามสรรหาบุคคลที่คิดว่าเก่งและมีความสามารถมากที่สุดและสามารถปรับตนเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีใจรักในงานที่ทำ รักองค์กร เมื่อได้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาได้แล้ว จะต้องหาวิธีการจูงใจให้เขาอยู่กับองค์กรต่อไป และสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทความคิดทั้งจิตใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับขององค์กร

ผู้บริหารที่ต้องการจะให้องค์กรประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานให้กับหน่วยงาน ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรนั้น เมื่ออยู่รวมกัน เป็นหมู่เป็นคณะแล้วจะต้องมีปัญหาในเรื่องต่างๆ มากมาย เช่น มีความไม่เป็นธรรม มีความวิตกกังวลทั้งในครอบครัวและอนาคตของตนเอง ซึ่งมนุษย์โดยทั่วไปต้องการให้สังคมยอมรับและยกย่องตนเอง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใส่ใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดมีประสิทธิภาพสูงสุด

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษา ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องรักษาไว้ หากภายในโรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอรอบรับการรักษาความปลอดภัย การดูแลรักษาความสะอาดทั้งภายในและภายนอกอาคาร ความสามัคคีในกลุ่มคณะ ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติกับผู้อาวุโส และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ห้องเรียนนั้นมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น

การบริหารงาน โดยใช้โครงสร้างเป็นระดับขั้นแห่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในระบบสังคมหนึ่ง ซึ่งการบริหารงานจะให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงานเป็นดวงประทีปของผู้ใต้บังคับบัญชา (วัลลภ นราพงษ์. 2533 : 2)

ประสิทธิภาพของระบบการอาชีวศึกษานั้น อยู่ที่บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา บุคลากรที่จะมีคุณภาพได้ มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์แบบแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือ บรรยากาศในการทำงานที่ดี การดำเนินการด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบรรยากาศและพฤติกรรมต่างๆ อันพึงปรารถนาของผู้ที่ทำหน้าที่เหล่านั้น (กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536 : 4)

ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองและสอดคล้องกัน ประสานสัมพันธ์เป็นอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์รวมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2531 : 23)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของผู้นำ ซึ่งคอยบังคับบัญชาและสั่งการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตามตำแหน่ง เป็นสิทธิที่ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายใช้อำนาจนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานยินยอมและเชื่อฟัง ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางคนมักใช้อำนาจเกินขอบเขต โดยสั่งการทั้งเพื่อราชการและงานส่วนตัวมิได้คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม หรือผู้บริหารบางคนมีพฤติกรรมรวบอำนาจการตัดสินใจเพียงผู้เดียว ถ้าผู้บริหารไม่อยู่ งานทุกอย่างอาจจะชะงักทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ซึ่งเป็นการกีดกันความร่วมมือด้วยความจริงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานตลอดจนสมาชิกในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกไม่ดีต่อกัน เป็นศัตรูกันซึ่งจะต้องต่อสู้เอาชนะกันและกัน มีการฟ้องร้อง มีการเสนอหน้าเพื่อความคิดความชอบแข่งขันกันเพื่อเอาใจผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความขัดแย้งกันมากขึ้นจนถึงขั้นรุนแรงทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

ผู้บังคับบัญชาที่ชอบใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงว่าจะถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ปฏิบัติตามก็จะใช้วิธีบีบบังคับ คอยจ้องจับผิด ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีกำลังใจในการทำงาน และทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นศัตรูกัน เอาชนะกัน ก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรและงานที่ทำ เช่นเดียวกันกับการจัดการด้านอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงบรรยากาศขององค์กรในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่จะเกิดในองค์กรถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีได้แล้วจะทำให้องค์กรมีความสามัคคีให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาและนำไปปฏิบัติ โดยเคร่งครัดการใช้เครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่จะไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าบุคลากรไม่ใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทเวลาและแรงกายอย่างเต็มที่จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษามูลเหตุแห่งปัญหาที่เกิดขึ้นจะมาจากผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค มีพฤติกรรมในเชิงบริหารในการสนองตอบความต้องการขององค์กรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตามสภาพความเป็นจริงที่เหมาะสม ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคลากร ในลักษณะก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นในหน่วยงาน ในปัจจุบันผู้บริหารต่างก็ให้ความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับ เรื่องของความขัดแย้งให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพราะต่างก็ยอมรับกันว่าการทำงานใด ๆ ก็ตามในองค์กรจะสำเร็จไปไม่ได้เลย ถ้าภายในหากองค์กรนั้น เกิดความขัดแย้งกันอยู่ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องไวต่อการรับรู้ คือ สัญญาณบอกเหตุที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งขององค์กร เพื่อหาทางแก้ไขก่อนปล่อยให้บุคลากรในองค์กรทำงานกันด้วยความคับข้องใจ ซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่ความแตกร้างมากขึ้นจนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องศึกษาให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์กรในขณะนั้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้หาวิธีการปรับปรุง แก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยในเรื่องนี้จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกรมอาชีว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาที่จะใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามบรรยากาศองค์กร 8 แบบ คือ อุปสรรค มิตรสัมพันธ์ ขาดความสามัคคี ขวัญ มุ่งผลงาน ห่างเหิน กรุณาปราณี เป็นแบบอย่างตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กร ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามบรรยากาศองค์กร 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา คือสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่อยู่ในสถานศึกษาดีเด่น กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่อยู่ในสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 8 แบบ แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาและวิจัยครั้งนี้มีระบบแบบแผนและมีทฤษฎีเกี่ยวข้องเป็นแนวทางผู้วิจัย ได้ยึดหลักทฤษฎี บรรยากาศองค์กรของ Halpin and Croft 8 แบบ (1963 : 150-151) ดังต่อไปนี้

1. อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปโดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานทำมากเกินไปแล้วยังจะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ ระเบียบและกฎเกณฑ์อื่นๆ อีกซึ่งเห็นว่าไม่จำเป็นและทำให้เข้าใจว่าผู้บริหารสร้างแต่ความยุ่งยากลำบาก แทนที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์
2. มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ต่างก็มีความพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และให้ความสนิทสนมเป็นกันเองซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องคำนึงถึงหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน แต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนไปในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน หรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

4. ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าต่างก็มีกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานดี เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และต่างก็ชื่นชอบที่ตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. มุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกว่า ผู้บริหาร จะทำการในลักษณะชอบควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ขาดความยืดหยุ่นเพราะ มุ่งผลสำเร็จของงาน เพื่อให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและเป้าหมายแม้ผู้ร่วมงานจะแสดง ซึ่งปฏิริยาสะท้อนกลับมาให้เห็นพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวก็จะไม่เปลี่ยนแปลง

6. ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกที่ผู้บริหารแสดงตน มีลักษณะที่เป็นเจ้าแบบแผนและจริงจังเกินไป ไม่ยอมคบหาสมาคมกับใครจะถือปฏิบัติตามระเบียบ ปลายลักษณะอักษร กฎข้อบังคับและตามนโยบายอย่างเคร่งครัด แทนที่จะผ่อนปรนใจกว้างพูดจา หรือกัน โดยใกล้ชิดกับคณะครูและปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์อันควรกลับยึดถืออารมณ์ของตน ไม่ยอมใกล้ชิดหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

7. กรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจและแสดงความ โอนอ่อนผ่อนปรนต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานอย่างเพื่อนมนุษย์ ที่จะพึงเอื้อเฟื้อต่อกัน

8. เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ เต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่าง โดยไม่เคยขอร้องให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตาม พยายามที่จะผลักดัน กระตุ้นเตือนและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งลักษณะเช่นนี้แม้ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมมุ่งงานอย่างชัดเจน ครู-อาจารย์ทุกคนก็พอใจและยึดถือ ปฏิบัติตามแบบอย่าง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เฉพาะบรรยากาศสององค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ของวิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาดีเด่น และ สถานศึกษาทั่วไป โดยใช้ข้อมูลของสถานศึกษาดีเด่นของกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2540 ตามทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft 8 แบบ คือ

1. อุปสรรค (Hindrancel)
2. มิตรสัมพันธ์ (Intimacy)
3. ขาดความสามัคคี (Disengagement)
4. ขวัญ (Esprit)
5. มุ่งผลงาน (Production Emphasis)
6. ห่างเหิน (Aloofness)
7. ทรนพิจารณา (Consideration)
8. เป็นแบบอย่าง (Thrust)

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ได้สถานศึกษาดีเด่น และวิทยาลัยเทคนิคทั่วไปของกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2540 ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้สถานศึกษาดีเด่น จำนวน 11 แห่ง โดยมีผู้บริหารจำนวน 55 คน และครู-อาจารย์ 1,257 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ 1,312 คน
2. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 7 แห่ง โดยมีผู้บริหาร 32 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 570 คน รวมผู้บริหารและครู-อาจารย์ จำนวน 602 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,914 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ได้สถานศึกษาดีเด่น และวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้สถานศึกษาดีเด่น 11 แห่ง ผู้บริหาร จำนวน 55 คน เามาทั้งหมด และครู-อาจารย์ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 175 คน รวมทั้งสิ้น 230 คน
2. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 7 แห่ง ผู้บริหารจำนวน 32 คน เามาทั้งหมด และครู-อาจารย์ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 79 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะของสถานศึกษาแยกเป็น

1. สถานศึกษาคีเด่น
2. สถานศึกษาทั่วไป

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 8 แบบ คือ

1. อุปสรรค
2. มิตรสัมพันธ์
3. ขาดความสามัคคี
4. ขวัญ
5. มุ่งผลงาน
6. ห่างเหิน
7. กรุณาปราณี
8. เป็นแบบอย่าง

1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 18 แห่ง โดยยึดหลักทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 18 แห่ง แบ่งตามลักษณะของสถานศึกษาที่ได้สถานศึกษาคีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น (ใช้ข้อมูลสถานศึกษาคีเด่นของกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2540)

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่แสดงออกในลักษณะของการปรับตัว ให้พฤติกรรมเจตคติและการกระทำของคนที่อยู่ในองค์การสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขาที่จะทำให้เกิดความสมดุลและการอยู่รอดในบรรยากาศองค์การ 8 แบบ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปโดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวกเพราะผู้บริหารให้งานทำมากเกินไป แล้วยังจะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ ระเบียบและกฎเกณฑ์อื่น ๆ อีก ซึ่งเห็นว่าไม่จำเป็นและทำให้เข้าใจว่าผู้บริหารสร้างแต่ความยุ่งยากลำบาก แทนที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์

1.2 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ต่างก็มีความพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และให้ความสนิทสนมเป็นกันเองซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องคำนึงถึงหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนไปในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

1.4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าต่างก็มีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานดี เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และต่างก็ชื่นชอบที่ตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.5 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกที่ผู้บริหารจะทำการในลักษณะชอบควบคุมการทำงานของร่วมงานอย่างใกล้ชิด ขาดความยืดหยุ่น เพราะมุ่งผลสำเร็จของงาน เพื่อให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย แม้ผู้ร่วมงานจะแสดงปฏิกิริยาสะท้อนกลับมาให้เห็น พฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวก็จะไม่เปลี่ยนแปลง

1.6 ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารแสดงตนมีลักษณะที่เป็นเจ้าเบบแผนและจริงจังเกินไปไม่ยอมคบหาสมาคมกับใคร จะถือปฏิบัติตามระเบียบลายลักษณ์อักษร กฎข้อบังคับและตามนโยบายอย่างเคร่งครัด แทนที่จะผ่อนปรนใจกว้างพูดจาหรือกันโดยใกล้ชิดกับคณะครูและปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์อันควรกลับยึดถืออารมณ์ของตน ไม่ยอมใกล้ชิดหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

1.7 กรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจและแสดงความโอบอ้อมผ่อนปรนต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานอย่างเพื่อนมนุษย์ที่จะพึงเอื้อเฟื้อต่อกัน

1.8 เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ เต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่าง โดยไม่เคยขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามพยายามที่จะผลักดัน กระตุ้นเตือนและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งลักษณะเช่นนี้แม้ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมมุ่งงานอย่างชัดเจนครู-อาจารย์ทุกคนก็พอใจและยึดถือปฏิบัติตามแบบอย่าง

2. ลักษณะของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา

2.1 สถานศึกษาดีเด่น หมายถึง สถานศึกษาที่ได้รับรางวัล เป็นสถานศึกษาดีเด่นของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ

1. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
2. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
3. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
4. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
5. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
6. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
7. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
8. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
9. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
10. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
11. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

2.2 สถานศึกษาทั่วไป หมายถึง สถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับรางวัล เป็นสถานศึกษาดีเด่นของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ

1. วิทยาลัยเทคนิคเลย
2. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
3. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
4. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
5. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ
6. วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
7. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ

3. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษา หรือเรียกชื่ออื่นตาม ก.ค. กำหนด

4. ครู-อาจารย์ หมายถึง บุคลากรหรือผู้ที่รับราชการเป็นข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 18 จังหวัด สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีของ Hanlpin and Croft 8 แบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่สนใจนำผลงานวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงานต่อไป การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ เพื่อทำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้รวบรวมทฤษฎีหลักการเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นตอนดังต่อไปนี้

- 2.1 วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 - 2.1.1 ความเป็นมาของกรมอาชีวศึกษา
 - 2.1.2 การแบ่งส่วนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
 - 2.1.3 การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา
 - 2.1.4 ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 บรรยากาศองค์การ
 - 2.2.1 ตัวกำหนดบทบาทของบรรยากาศองค์การ
 - 2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์การ
 - 2.2.3 การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงการสร้างบรรยากาศองค์การ
 - 2.2.4 ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การ
 - 2.2.5 บรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft 8 แบบ
 - 2.2.5.1 อุปสรรค (Hindrance)
 - 2.2.5.2 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy)
 - 2.2.5.3 ขาดความสามัคคี (Disengagement)
 - 2.2.5.4 ขวัญ (Esprit)
 - 2.2.5.5 มุ่งผลงาน (Production Emphasis)
 - 2.2.5.6 ห่างเหิน (Aloofness)
 - 2.2.5.7 กรุณาปราณี (Consideration)
 - 2.2.5.8 เป็นแบบอย่าง (Thrust)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

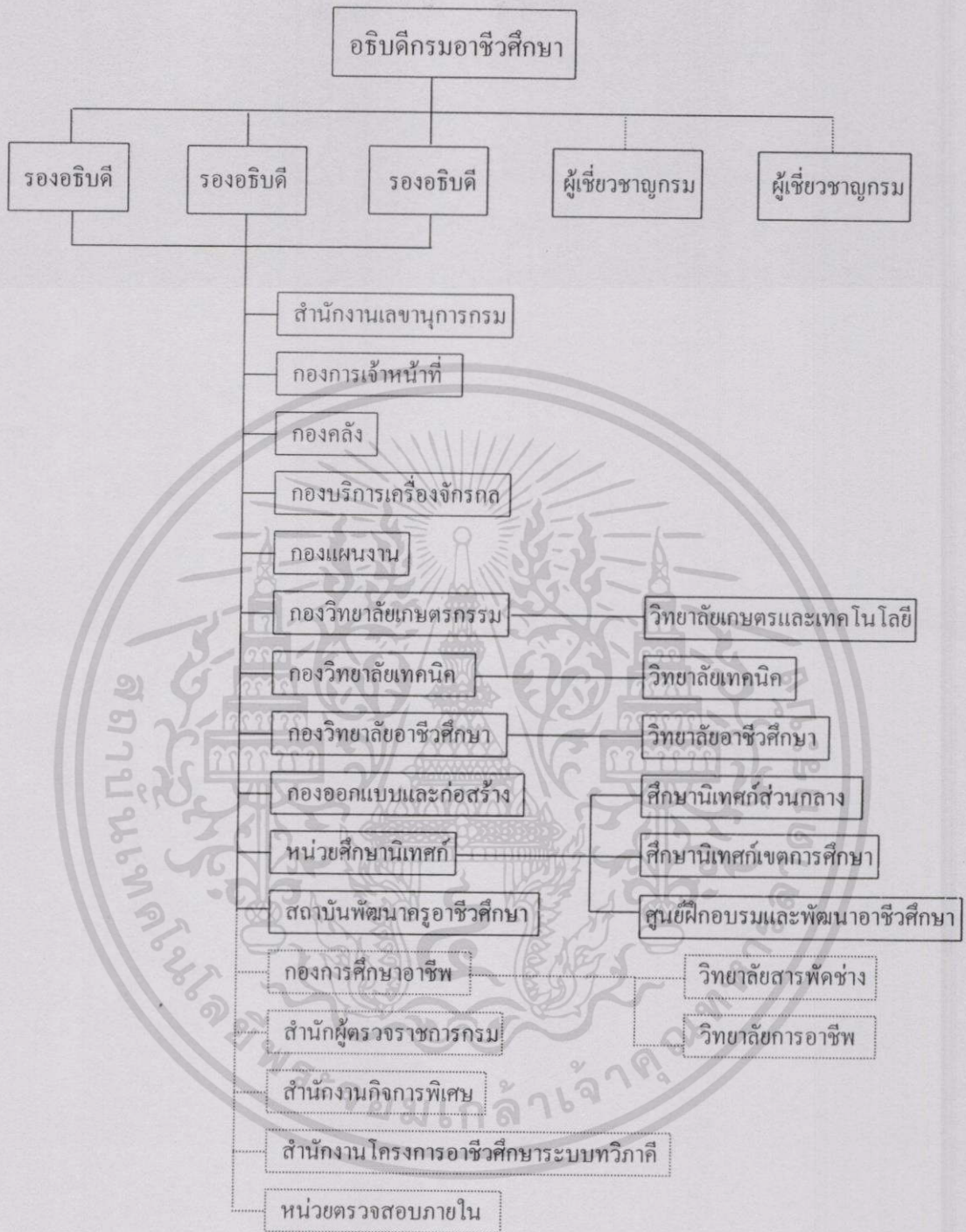
2.1.1 ความเป็นมาของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมพุทธศักราช 2484 ตรงขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีการแบ่งส่วนราชการมาตามลำดับ โดยเมื่อก่อนใช้คำว่า กระทรวงธรรมการ ได้เปลี่ยนมาเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษา และได้เปลี่ยนเป็นกรมอาชีวศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2495 และในปี 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 7 กอง และในปี 2509 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา ออกเป็น 8 กองและในปี 2515 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 9 กอง และใน พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 10 กอง และจนถึงปัจจุบัน คือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองบริการ เครื่องจักรกล กองแผนงาน กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองออกแบบ และก่อสร้าง หน่วยงานนิเทศก์

2.1.2 การแบ่งส่วนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นกองตามพระราชกฤษฎีกาและเพิ่มหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานจริงอีกเป็น 16 หน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองคลัง
4. กองบริการเครื่องจักรกล
5. กองแผนงาน
6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
7. กองวิทยาลัยเทคนิค
8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
9. กองออกแบบและก่อสร้าง
10. หน่วยงานนิเทศก์
11. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
12. กองการศึกษาอาชีพ
13. สำนักผู้ตรวจราชการกรม
14. สำนักงานกิจการพิเศษ



ภาพที่ 2.1 แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา. 2523)

(เส้นปะเป็นการแบ่งส่วนราชการภายในของกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 การจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

(สถิติการจัดอาชีวศึกษา. 2538)

1. ประเภทวิชา

1.1 ประเภทวิชาที่เปิดสอนมี 5 ประเภทวิชา คือ

1.1.1 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

1.1.2 ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม

1.1.3 ประเภทวิชาคหกรรม

1.1.4 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

1.1.5 ประเภทวิชาเกษตรกรรม

2. หลักสูตรที่เปิดสอน มีดังนี้

2.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี รับจากผู้ที่จบการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

2.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี จากผู้ที่จบจากระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และที่จบการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

2.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตร 2 ปี จากผู้ที่จบ มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

2.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตร 2 ปี รับจากผู้ที่จบ การศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2.5 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร 1 ปี เปิดสอน ใ้วิทยาลัย กองการศึกษาอาชีพ รับสมัครจากผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น

2.6 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพระยะสั้น 225 ชั่วโมงและหลักสูตรหลากหลาย รับผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไปไม่มีการสอบคัดเลือก

2.7 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพระยะสั้น (หลักสูตรหลากหลาย) โดยมีระยะเวลา ของหลักสูตร ตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง

2.8 หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม สำหรับ โรงเรียนมัธยม

2.9 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทวิภาคี (ปวช. ทวิภาคี) หลักสูตร 3 ปี สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันคัดเลือกผู้จบ ม.3 เข้าเรียนในสถานศึกษา

2.10 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พิเศษ) ตาม โครงการอาชีวศึกษา เพื่อแก้ปัญหา ความยากจนในชนบท รับผู้สำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมขึ้นไป

2.11 หลักสูตรอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมพระยะสั้น (7-8 วัน) วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีเป็นผู้สอบคัดเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.12 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ (3 วัน) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเป็นผู้สอบคัดเลือก

จำนวนสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา

1. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค	90	แห่ง
วิทยาลัยเทคนิค	87	แห่ง
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง	3	แห่ง
2. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	43	แห่ง
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	35	แห่ง
วิทยาลัยพณิชยการ	5	แห่ง
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	2	แห่ง
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	1	แห่ง
3. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม	48	แห่ง
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	43	แห่ง
ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	1	แห่ง
ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรม	2	แห่ง
วิทยาลัยประมง	2	แห่ง
4. สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ	99	แห่ง
วิทยาลัยสารพัดช่าง	46	แห่ง
วิทยาลัยการอาชีพ	53	แห่ง
ยอดรวมสถานศึกษาทั้งสิ้น	280	แห่ง

การจำแนกเขตการศึกษา ดังนี้

1. เขตกรุงเทพมหานคร
2. ส่วนภูมิภาค แบ่งเป็น 12 เขตการศึกษา

จัดกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533 เป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ได้แก่ สถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษา 5
2. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ ได้แก่ สถานศึกษาในเขต 2 เขตการศึกษา 3 เขตการศึกษา 4
3. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ได้แก่ สถานศึกษาในเขต 6 และเขตการศึกษา 12
4. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ ได้แก่ สถานศึกษาในเขต 7 และเขตการศึกษา 8
5. กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สถานศึกษาในเขต 9 เขตการศึกษา 10

และเขตการศึกษา 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ว่าด้วยการจัดหน่วยงานของสถานศึกษา

1. ให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นดังนี้
 - 1.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - 1.2 ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา
 - 1.3 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 - 1.4 ฝ่ายวิชาการ
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน
 - 2.1 งานการเงิน
 - 2.2 งานการบัญชี
 - 2.3 งานสารบรรณ
 - 2.4 งานประชาสัมพันธ์
 - 2.5 งานบุคลากร
 - 2.6 งานเอกสารการพิมพ์
 - 2.7 งานทะเบียน
 - 2.8 งานพัสดุ
 - 2.9 งานอาคารสถานที่
3. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มี 5 งาน
 - 3.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
 - 3.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
 - 3.3 งานโครงการพิเศษ
 - 3.4 งานปกครอง
 - 3.5 งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก
4. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน
 - 4.1 งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
 - 4.2 งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
 - 4.3 งานวิจัยและพัฒนา
 - 4.4 งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์
5. ฝ่ายวิชาการ มี 6 งาน
 - 5.1 คณะวิชาแบ่งเป็นแผนกวิชา
 - 5.2 งานหลักสูตรพิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 งานหลักสูตรและการสอน

5.4 งานสื่อการเรียนการสอน

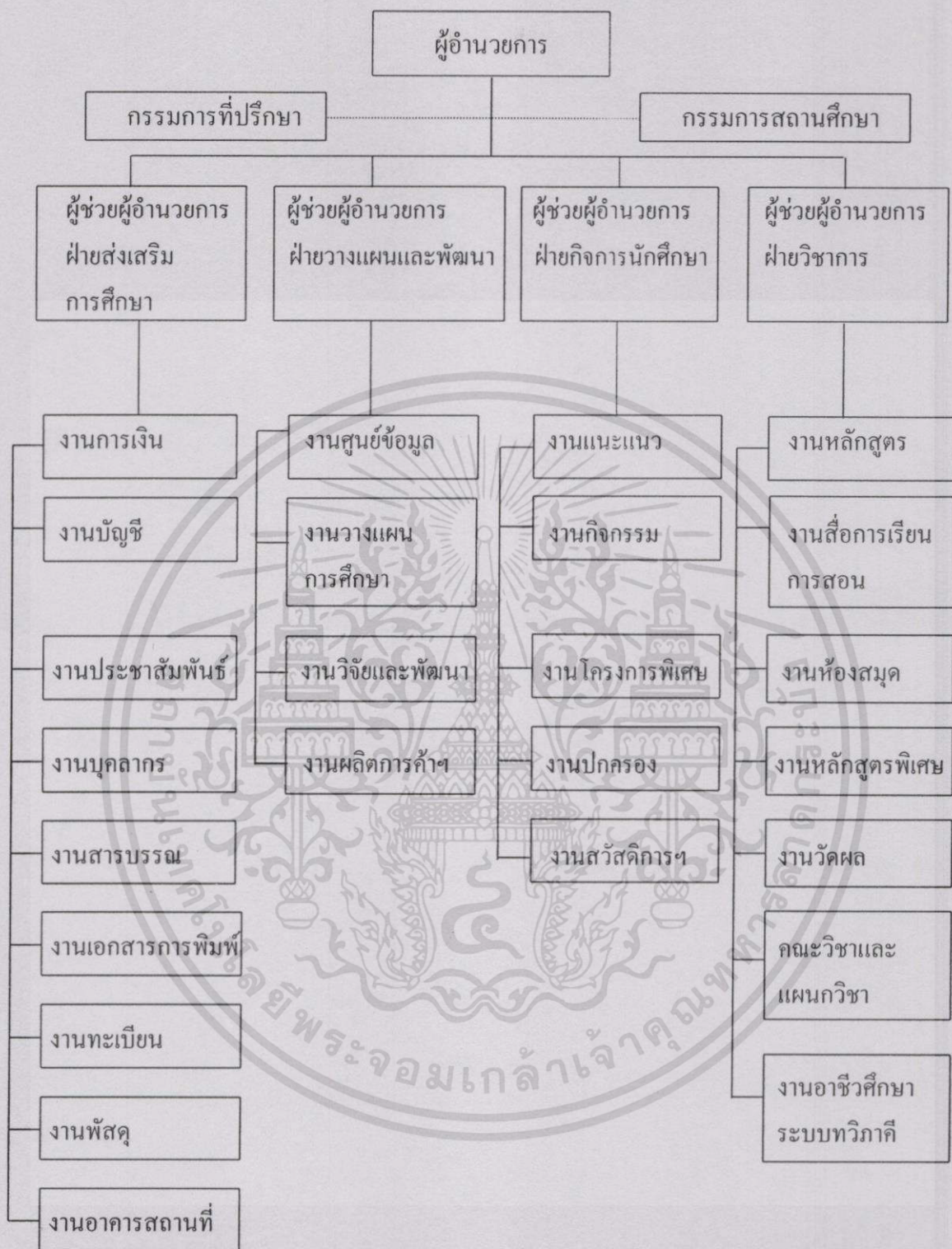
5.5 งานวัดผลและประเมินผล

5.6 งานห้องสมุด

ดังภาพที่ 2.2 ต่อไปนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 แสดงการแบ่งหน่วยงานการบริหารของสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค
(ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 บรรยายาสองคํการ

สมยศ นาวิการ (2521 : 300) ได้ศึกษาไว้ว่า โดยทั่วไปพนักงานไม่ได้ทำงานอยู่ภายในความว่างเปล่า เมื่อมาทำงานพวกเขามีความเข้าใจมาก่อนว่าพวกเขาคือใคร เขาควรจะได้รับอะไรและเขามีความสามารถจะกระทำอะไร ความเข้าใจที่มีมาก่อนเหล่านี้ประกอบกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานเช่นแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างขององค์การและความเห็นของกลุ่มงานจะเป็นตัวกำหนดว่าพวกเขาจะมีทัศนะเกี่ยวกับงาน และสภาพแวดล้อมของเขาอย่างไรบ้าง การปฏิบัติงานของพนักงานไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มองเห็นได้เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่เกิดจากความคิดของพวกเขาเกี่ยวกับบรรยากาศที่พวกเขา กำลังทำงานอยู่ด้วย

อรุณ รักธรรม (2523 : 223) ได้กล่าวว่า บรรยายาสองคํการคือ กลุ่มของคุณลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ รับรู้โดยตรงและโดยอ้อม บรรยายาสองคํการ จะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน นอกจากนั้นบรรยากาศขององค์การมีลักษณะเป็นการเชื่อมโยงโดยมองเห็นได้ เช่น

โครงสร้างกฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำบรรยายาสองคํการจะเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะมองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ส่วนอีกด้านหนึ่งก็คือ ขวัญหรือกำลังใจ และพฤติกรรมของบุคลากร พฤติกรรมและขวัญของบุคลากร ไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับ แบบของความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างขององค์การที่แท้จริง บุคคลแต่ละคนจะมองโลกโดยผ่านทางสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของเขา Richard M. Steers มองบรรยายาสองคํการ ในแง่ของบุคลิกภาพของมนุษย์ในองค์การที่เห็น ได้โดยสมาชิกขององค์การเขาได้ให้ข้อสังเกตไว้ดังนี้คือ

1. บรรยายาสองคํการที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่าควรจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่จริง ถ้าหากว่าสมาชิกในองค์การคาดว่าบรรยายาสองคํการจะเป็นแบบเผด็จการสูง เราก็คาดหวังต่อไปได้ว่าเขาจะประพฤติปฏิบัติตนตามแบบเผด็จการ แม้ว่าฝ่ายผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะพยายามทำตนเป็นแบบประชาธิปไตยก็ตาม

2. บรรยายาสองคํการย่อมมีลักษณะไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันออกไป

3. บรรยายาสองคํการที่แสดงออกมาให้เห็นนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของคนทำงานในองค์การนั้น

พร้อมทั้งได้อธิบายถึง โครงสร้างบรรยายาสองคํการไว้ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างของงาน อันเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อความสำเร็จของงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและระบบการลงโทษ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณ ระบบคุณความดีแทนที่จะเป็นระบบอาวุโส ระบบพวกพ้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ศูนย์การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง
4. การให้ความสำคัญต่อความสำเร็จ รวมทั้งความปรารถนาดีของบุคลากรในองค์กรและการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. การให้ความสำคัญที่การฝึกอบรมและการพัฒนา
6. ความมั่นคงปลอดภัยและการเสี่ยง
7. ฐานะทางสังคมและความรู้สึกทั่ว ๆ ไประหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าเป็นที่น่าทำงาน
8. การเปิดเผย และการป้องกันตนเอง
9. การยอมรับนับถือ และการให้ข่าวสารย้อนกลับ คือ การให้คนทำงานรู้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบริหารจะคิดอย่างไรกับผลงานของเขาและมีการสนับสนุนเขามากน้อยเพียงใด

ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร สิ่งที่เขาต้องการก็คือบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ในขณะที่เขาปฏิบัติงานอยู่นั้นถ้าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีการยึดหยุ่น ทำอะไรตรงไปตรงมา มากเกินไป โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาจะใช้แต่ความคิด ความรู้สึกของตนเองเป็นใหญ่จะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรมากกว่าผลดี ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิธีการสร้างความเชื่อมั่นว่า เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วเขาต้องมีความมั่นคง มีความปลอดภัย มีความมั่นใจในอนาคตที่จะปฏิบัติงานในองค์กร เขาจึงจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และยังได้กล่าวว่าการวัดบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนเพียงอาจจะกระทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ การสุ่มเอง และที่เป็นทางการคือการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางชนิด โดยอาศัยเครื่องมือแล้วนำมาตีค่าโดยประมาณจึงจะทำให้การประเมินบรรยากาศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

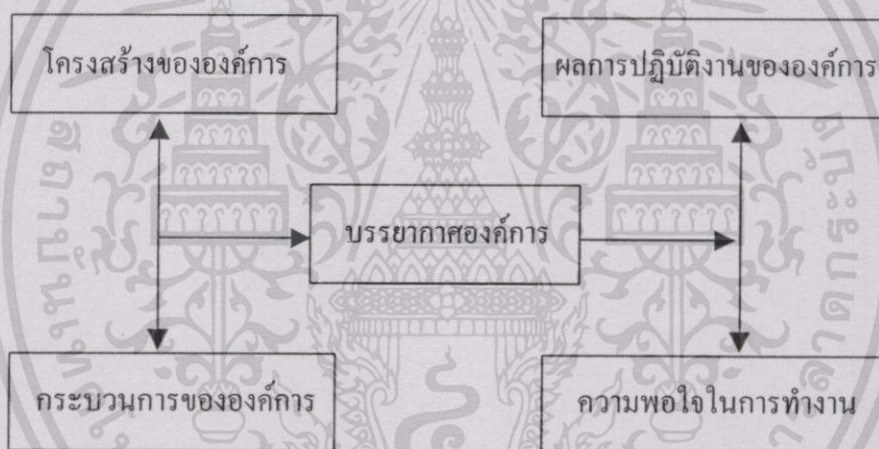
การประเมินผลถือเป็นขบวนการสำคัญที่สามารถวัดและตรวจสอบการบริหารงานหรือการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น ประเมินการบริหารงานของผู้บริหาร โดยสอบถามเอาจากสมาชิกในองค์กร ประเมินผลจากการทำงานของสมาชิกในองค์กร ประเมินผลการทำงานตามแผนงานและโครงการ ประเมินความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรในบรรยากาศที่เป็นอยู่และที่ต้องการให้เป็น เพื่อที่จะนำผลการประเมินนั้นมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการใช้เครื่องมือที่มีลักษณะครอบคลุมเนื้อหาสาระ ประกอบไปด้วยคำถามเพื่อใช้เป็นมาตรฐาน หรือเกณฑ์การวัดการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อใช้ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลดีกับองค์กรต่อไป

สิ่งที่จะเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของบุคลากรนั้นก็คือบรรยากาศขององค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่วนหนึ่งไม่ได้เกิดจากผู้บริหารอย่างเดียวเท่านั้น โครงสร้างขององค์กรก็มีส่วนในการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วย ในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะของบรรยากาศขององค์กรไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะของโครงสร้างขององค์กร ถ้ากำหนดให้

ในอนาคตซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรยากาศองค์กรดี เมื่อบรรยากาศขององค์กรดีขึ้น จะส่งผลไปถึงผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

2.2.1 ตัวกำหนดบทบาทของบรรยากาศองค์กร

สมยศ นาวิการ (2521 : 304) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อลักษณะบางอย่างขององค์กร ถูกเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร เช่น หัวหน้างานคนใหม่ ขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าวนี้ อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย และในที่สุดจะมีอิทธิพลต่อปัจจัย เช่น ความพยายาม ของบุคลากร ผลการปฏิบัติงานหรือความพอใจ ดังนั้นเพื่อการบริหารงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องรู้ว่าเขามีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรอย่างไร ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แผนภาพแสดงตัวกำหนดอิทธิพลและบรรยากาศขององค์กร

จากภาพนี้ โครงสร้างขององค์กร และกระบวนการขององค์กรเป็นตัวกำหนดที่มีบรรยากาศองค์กรจะส่งไปถึงการปฏิบัติงานขององค์กร ความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรมี ดังนี้

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ เมื่อภาวะทางเศรษฐกิจดี โครงสร้างที่มีความเสี่ยงมากขึ้น อาจจะยอมรับได้และความรู้สึกทางด้านความมั่นคง โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร เมื่อภาวะเศรษฐกิจเลวลงงบประมาณจะถูกประหยัดและความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้

2. แบบของความเป็นผู้นำเจตคติและวิธีการของผู้บริหาร ที่ใช้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติ ตาม โดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติ

3. นโยบาย นโยบายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นนัยก็ตาม สร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับองค์กร เช่น องค์กรที่มีนโยบายการเลื่อน ตำแหน่งจากบุคคลภายในจะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์กรที่ใช้บุคคลภายนอก สำหรับ ตำแหน่งระดับสูง

4. ค่านิยม ค่านิยมของผู้บริหารองค์กร จะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร เป็นอย่างมาก บริษัทที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคคลของบริษัท มักจะทำให้เงินบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ สูงกว่า โดยเฉลี่ย บริษัทดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิด บรรยากาศที่มีความอบอุ่น ความเป็นมิตรมากกว่าองค์กรที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับกำไรที่จะเป็นความ พพอใจของบุคลากร

5. โครงสร้างขององค์กร องค์กรที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับการจัดลำดับของ ผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน อาจจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัว และให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ ยืดหยุ่น โครงสร้างน้อยลงจะมีบรรยากาศของความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใด ๆ และความไม่เป็น ทางการมากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศขององค์กร จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของคน ภายในองค์กร คุณลักษณะ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิการแต่งกายจำนวนของผู้บริหารหญิงและ แม้กระทั่งการไว้ผมยาวหรือผมสั้นของผู้บริหารชาย จะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์กร โดยส่วนรวมและมีผลกระทบต่อเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิก

ทงศรี กำภู ณ อยุธยา (2526 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศเป็นสิ่งที่องค์กรมีอยู่ คนโดยทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถจะรับรู้และเข้าใจได้ว่า องค์กรนั้น ๆ มีสภาพ ของบรรยากาศในองค์กรที่ทำงานอยู่ตามสภาพความเป็นจริงเป็นอย่างไร เช่น น่าตื่นเต้น หรือหดหู่ หรือน่าเบื่อหน่าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะ ของแต่ละองค์กร อันเป็นผลให้เกิดบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันดังกล่าว นอกจากนี้บรรยากาศ ขององค์กรยังเป็นเรื่องของความรู้สึก (Feeling) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องจิตใจ (Esprit) ซึ่งบุคคล ในแต่ละองค์กรสามารถจะรับรู้และเข้าใจ ถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อองค์กรอย่างไรบ้าง การแสดงออกของบุคคลในองค์กรจากรู้สึกพอใจไม่พอใจอย่างไรนั้นจะเห็น ได้ชัดเจนจาก ลักษณะกริยาท่าทาง เมื่อมีความรู้สึกไม่พอใจ ไม่ถูกใจ กริยาที่แสดงออกมาก็จะเป็นลักษณะโกรธ

ออกทางสีหน้าและท่าทางจะทำให้ทราบทันทีถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น ในขณะนั้น ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กรถึงเพื่อนร่วมงานเพราะไม่มีใครชอบที่จะดูคนแสดงความโกรธให้เห็น

บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถพิจารณาได้เป็น 3 ลักษณะด้วยกัน ลักษณะแรก คือ การเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หรืออีกนัยหนึ่ง การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ลักษณะที่สองคือ การเป็นตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ระหว่างตัวแปรแบบผู้นำ (Leadership Style) กับการปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์กร (Employee Performance) ต่อความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร (Employee Satisfaction) ลักษณะที่สามคือ การเป็นปัจจัยพึ่งพา (Dependent Variable) โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของตัวแปรหรือปัจจัยอื่นใดก็ตามที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร

ส่วนที่ช่วยกำหนดบรรยากาศองค์กรอีกอย่างหนึ่งก็คือ โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการขององค์กรที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น โครงสร้างขององค์กรเป็นตัวกำหนดส่วนหนึ่ง และยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลที่จะส่งผลให้บรรยากาศเปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ แบบอย่างของผู้นำที่นำมาใช้ในการบริหาร นโยบายขององค์กร ค่านิยมของผู้บริหารองค์กร คุณลักษณะของสมาชิกที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ถ้าเขาได้รับความรู้สึกที่พอใจมากก็จะส่งผลให้บรรยากาศที่มีแต่ความสุข มีแต่ความสามัคคี มีแต่ความพอใจ แต่ถ้าเป็นตรงข้ามเขาได้รับความรู้สึกไม่พอใจมากก็จะเกิดแรงต่อต้านทุกทางที่เขาจะเอาชนะให้ได้ โดยเขาจะไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรมีผลไปถึงบรรยากาศองค์กรอย่างไร

Dessler (1976 : 189) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่เป็นตัวแปรโดยอ้างถึงผลการวิจัยของ สเทียส์ ผู้ทำการศึกษาวิจัยผู้ทำงานด้านประกันบุคคล 600 คน (Insurance Personnel) พบว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจผลงานมากขึ้นเมื่อเขาสามารถรับรู้ หรือสามารถเข้าใจได้โอกาสของความสำเร็จในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นต่อองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการปฏิบัติงานให้เขาแน่ใจว่าถ้าการทำงานของเขาเกิดผลดีต่อองค์กรก็จะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน ถ้าไม่แน่ใจแล้วก็จะอาจจะไม่ยอมทำงานซึ่งจะมีผลทำให้ผลงานขององค์กรตกต่ำได้

ได้ยกผลงานของ ลิเคิร์ท ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องระบบบริหารสี่แบบ เพื่ออธิบายถึงบรรยากาศในฐานะเป็นตัวแปรสอดแทรกไว้ด้วยดังนี้ คือ

1. แบบเผด็จการเบ็ดเสร็จ
2. แบบเผด็จการนักบุญ
3. แบบที่ปรึกษา
4. แบบที่มีส่วนร่วม

ทั้งสี่แบบนี้มีปัจจัยสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างกัน อยู่ที่เจตคติสองตัวด้วยกัน คือ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นที่ผู้บริหารจะมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด ดังจะเห็นได้ว่า ในแบบที่หนึ่งมีน้อยกว่าแบบที่สี่แน่นอน หนึ่งตามความเห็นของ ลีเคิร์ทแล้ว เขาชื่นชมแบบที่สี่ เป็นอันมาก และเป็นระยะที่ทำให้เขาได้สร้างหลักการที่มีชื่อเสียง มีชื่อว่าหลักเกื้อกูล

ตัวแปรที่จะมีบทบาทต่อบรรยากาศองค์การก็คือ ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ เช่น ถ้าบุคลากรได้รับทราบได้เห็นผลงานที่ตนเองทำขึ้นมาเป็น ประโยชน์ต่อองค์การของตนเอง เขาจะเกิดความพอใจ ดีใจและภาคภูมิใจในผลงานที่เขาทำขึ้น จะทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้นกว่าเดิม

ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็คือ ตัวแปรสอดแทรกระหว่างแบบการเป็นผู้นำกับการปฏิบัติงานของ สมาชิกในองค์การต่อความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การซึ่งตัวแปรสอดแทรกจะมีอิทธิพลต่อ บรรยากาศ องค์การจะเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความผิดปกติขององค์การถ้าผู้บริหาร ไม่แก้ไข หรือไม่ทราบแล้วจะทำให้บรรยากาศองค์การเสียไป หรือผู้บริหารจะต้องสามารถคาดเหตุการณ์ ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าการมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของผู้บริหารผิดพลาดไป ก็จะทำให้การบริหารงานของผู้บริหารผิดพลาดไปด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการในการแก้ไข ที่คิดว่าดีที่สุดเพื่อให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้น

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2526 : 169) ได้กล่าวว่า ในการประเมินจำเป็นที่จะต้อง มีเครื่องมือประเมิน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นจริงเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับเครื่องมือประเมินด้วย ส่วนใหญ่เครื่องมือประเมินที่เกิดขึ้นจากนักวิชาการของต่างประเทศ ถ้าจะนำมาประเมินในประเทศไทยก็อาจจะไม่เหมาะสม เพราะความแตกต่างในด้านทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการ

สุเมธ เดียวอิสระ (2525 : 161) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การในระยะยาวนั้น จะมีโอกาส ดีขึ้นและเลวลงสลับกันได้

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2530 : 10) ได้แนะนำว่า นักวิจัยน่าจะพิจารณาสร้างเครื่องมือ สำหรับประเมินที่เหมาะสมกับองค์การ โรงเรียนในประเทศไทยขึ้นมาใช้เองแล้วนำมาประเมิน เป็นระยะ ๆ เพื่อนำเข้าสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขในการ ประเมิน สิ่งเหล่านี้จะต้องกระทำเป็นระยะ ๆ เพื่อที่จะได้ทราบประเด็นที่ควรนำเข้าพิจารณาในการ เปลี่ยนแปลงในระยะเวลาที่ไม่สายเกินไปคือ

การใช้เครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การ ที่มีลักษณะครอบคลุมเนื้อหาสาระของ บรรยากาศองค์การ อันประกอบไปด้วยข้อคำถามที่ผู้บริหารระบุว่าเป็นสิ่งที่ดีชุดหนึ่งเพื่อใช้เป็น มาตรฐานหรือเกณฑ์ สำหรับไว้ใช้พิจารณาเทียบเคียงกับสภาพบรรยากาศองค์การที่เขากำลังเป็นอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับใด และควรจะเป็นเช่นใด ถ้าปราศจากเครื่องมือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เขาก็ไม่อาจจะทราบจุดด้อยในการบริหารงานด้านบรรยากาศองค์การที่จะสามารถนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพได้ และยังได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะเป็นความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษาทำความเข้าใจจนสามารถประเมินให้พบว่าบรรยากาศองค์การโรงเรียนกำลังเป็นอยู่อย่างไรและจะได้หาหนทางปรับปรุงให้เป็นไปตามที่ปรารถนา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มเวลาเต็มสติปัญญาและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีเขยว (2526 : 215-217) ได้ศึกษาไว้ว่า เครื่องมือในการประเมินบรรยากาศขององค์การโรงเรียนที่สำคัญมีอยู่ 3 ชนิดด้วยกัน คือ

1. การสังเกต (Observation)
2. การสัมภาษณ์ (Interview)
3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 182) ได้กล่าวว่า เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าในปัจจุบันนี้ผู้บริหารการศึกษาของประเทศไทยไม่ค่อยมีเครื่องมือในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งแตกต่างไปจากผู้มีอาชีพแพทย์และอาชีพอื่น ๆ ที่มีเครื่องมือพร้อมผู้บริหารการศึกษาจึงไม่ค่อยมีความมั่นใจในการตรวจโรคและเป็นยารักษาบุคลากรในองค์การให้มีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาพจิตดี เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศให้ดีอยู่เสมอได้ในขณะที่บุคลากรขององค์การอื่น ๆ โดยเฉพาะวงการธุรกิจเขาได้ให้ความสนใจกันมานานแล้ว

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525 : 196) ได้กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ในการบริหารโรงเรียนมักจะละเลยการใช้กระบวนการนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน การประเมินผลที่ผู้บริหารโรงเรียนจะใช้ประเมินการบริหารงานโรงเรียนของตน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบอย่างระมัดระวัง และอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียนโดยตรวจสอบจุดมุ่งหมายของโรงเรียนของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สิ่งที่ทำขึ้นตาม โปรแกรมและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของงานในโรงเรียนมี 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. การประเมินผลบุคคลซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรงและบุคลากรอื่น ๆ
2. ประเมินผลผลิตของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ สิ่งที่โรงเรียนจัดทำขึ้นหรือสร้างขึ้น เช่น กิจกรรมที่ทำตามโครงการที่สามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น
3. ประเมินตัวผู้บริหารเอง หรือให้ครูประเมินตนเอง

2.2.3 การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงการสร้างบรรยากาศองค์การ

การปรับปรุงบรรยากาศองค์การนั้น จะยังมีผลต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานในการทำงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานอย่างหนึ่ง ซึ่งกอร์ดอน (1972 : 126) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้อย่างแจ่มแจ้งที่สุดและได้เสนอแนะเอาไว้ว่า

1. การระดมพลังเพื่อปรับปรุงความสามารถที่จะรับผิดชอบ เป็นความพร้อมที่จะชี้พฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งรวมอยู่กับความร่วมมือของทุกคน และยอมปรับปรุงลักษณะนิสัยใจคอของตนเองเพื่องานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การกำหนดหน้าที่อันสำคัญของการบริหารงานก็คือ การจัดเตรียมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถของตนเองในการบริหารให้ดีที่สุด เพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่เป็นกระบวนการของการสร้างสรรค์โอกาส สดกกำลังแรงงาน ขจัดอุปสรรค ส่งเสริมให้มีความเจริญ จัดแนวทางดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

เสลิเยร์ เหลืองอร่าม (2526 : 86-89) ได้จำแนกการจูงใจไว้ 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive motivation) การจูงใจประเภทนี้บางที เรียกว่า Carrot Approach หรือ Anxiety Reduction Motivation ซึ่งเป็นการใช้วาทีะศิลป์ เทคนิคต่าง ๆ เป็นการจูงใจแบบขั้วบวกโดยอาจแสดงออกมาทางคำพูดคือ บ้าง ให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน เช่น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตลอดจนการจัดสถานที่ทำงานที่ดี และได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

2. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจแบบนี้บางครั้งเรียกว่า Strick Approach เป็นการจูงใจแบบการขู่ปฏิบัติที่แสดงออกมาในลักษณะเป็นการข่มขู่ ถ้าหากบุคลากรยังไม่ปฏิบัติตามก็อาจจะเริ่มลงโทษตั้งแต่สถานเบา ไปจนถึงสถานหนักและต้องถึงการใช้ขั้นเด็ดขาด คือ ปลดออก ไล่ออก หรือ ตัดเงินเดือน ลดตำแหน่ง

การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การ จะมีผลต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานในการทำงานของบุคลากร เช่น การปรับปรุงความสามารถของตนเอง การปรับปรุงลักษณะนิสัยของตนเอง และการปรับปรุงสิ่งที่จะทำให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้น ในการบริหารผู้บริหารควรจะใช้หลักการจูงใจเข้ามาใช้ เช่น การจูงใจแบบปฏิฐาน เป็นลักษณะการจูงใจแบบขั้วบวก ให้รางวัล และการจูงใจแบบนิเสธเป็นลักษณะการจูงใจแบบลงโทษ ถ้าไม่สามารถทำงานได้หรือทำงานผิดพลาดก็จะได้รับโทษ ซึ่งในการใช้นั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าควรจะใช้วิธีใดกับใครจึงจะได้ผล

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อคนเต็มใจทำงานเขาก็จะรู้สึกเพลิดเพลิน ผลของงานจึงเป็นไปได้ อย่างเป็นไปอย่างสมบูรณ์ เท่าที่สติปัญญาความรู้และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปได้ตรงกันข้ามถ้าหากคนทำงานโดยมีความรู้สึกว่าเป็นต้องทำเพราะถูกบังคับ ขาดน้ำใจที่จะทำผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากับที่ได้รับตามคำสั่ง หรืออาจน้อยกว่าที่สั่ง ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามสร้างความมีน้ำใจหรือขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 111-119) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความเต็มใจในการทำงานให้กับบุคลากร ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างความเต็มใจในการทำงานอันหมายถึง แรงที่จะยึดเหนี่ยวให้แต่ละคนรวมกันสนิทแน่นเป็นเนื้อเดียวกัน ได้ก็เป็นที่น่าพอใจได้ว่างานของโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

การพิจารณาเรื่องน้ำใจในการทำงานนั้นอาจจะแยกพิจารณาออกเป็นเรื่อง ๆ ดังนี้

1. การแสดงออกของน้ำใจในการทำงาน โดยการพิจารณาจาก
 - 1.1 ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แยกเป็นหมู่พวก หากแต่ละคนแยกก็จะเป็นไป ในเชิงของความคิดเห็น เป็นเรื่องของหลักการ ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว
 - 1.2 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว อาสาที่จะช่วยงานส่วนรวม ด้วยเต็มใจ
 - 1.3 เอาใจใส่ในการทำงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงานเมื่อมีข้อบกพร่อง ที่จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ปกปิด มีความกระตือรือร้น ไม่เฉื่อยชา
 - 1.4 ไม่ขาดงาน โดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน
 - 1.5 การฟ้องร้องกันในระหว่างขณะครู มีการติกันเพื่อทำลาชมากกว่าติกันเพื่อก่ออิจฉา ริษยากันจนออกนอกหน้า มีการสอพลอผู้ที่มีอำนาจอยู่ตลอดเวลา
 - 1.6 ขาดระเบียบวินัย
2. การสร้างน้ำใจในการทำงาน เนื่องจากกรณีน้ำใจในการทำงานนั้นทำให้ครูในโรงเรียน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการทำงาน ให้ครูพยายามมองการบริหารงานของโรงเรียนในแง่ดี ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่ครูใหญ่จะต้อง สร้างและรักษาน้ำใจในการทำงานของคณะครูให้อยู่ในระดับสูงเสมอ การสร้างน้ำใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นมีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 การหาทางสร้างความพึงพอใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตน
อันมีวิธีการต่าง ๆ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1 การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เมื่อครูมีศรัทธาและภูมิใจในอาชีพของตนทั้งในด้านที่จะเสริมสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติและความเจริญให้แก่ตนเองแล้วความมีน้ำใจที่จะทำงานก็จะย่อมเกิดขึ้น

2.1.2 การสร้างให้เกิดสำนึก การมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันให้ครูเข้าใจและให้ความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะดำเนินงานให้ลุล่วงไป การที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนมีจุดมุ่งหมายร่วมกันได้ ก็เนื่องมาจากทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกัน

2.1.3 การช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในการทำงานที่ทั้งที่ย่อมจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ความสัมฤทธิ์ผลเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยาของมนุษย์ ทั้งผู้บริหารจะต้องรู้จักให้งานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู

2.1.4 การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา การแสดงความรับรู้ในความสามารถของครูเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทราบ และรับรู้ในความสำเร็จของการทำงานของครู

2.1.5 ความรู้ตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของคณะครูความต้องการให้คนในคณะของตนเองยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะนั้น เป็นความต้องการอันสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ผู้บริหารย่อมอยู่ในฐานะอันสำคัญที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเช่นนี้ ขึ้นในคณะครู โดยการให้การยอมรับนับถือและมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติต่อครูแต่ละคน

2.1.6 ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ทำให้ครูขาดกำลังใจในการทำการผู้บริหารอาจจะช่วยไม่ได้โดยตรง แต่ก็พอจะมีวิธีการคือ ช่วยส่งเสริมให้ครูมีงานพิเศษทำในยามว่างเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามช่วยเหลือครูในด้านสวัสดิการต่าง ๆ นั้นเอง

2.1.7 ปัญหาเรื่องส่วนตัวและครอบครัว เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจในเหตุอันสมควร เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเลื่อมใสแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความผูกพันทางใจ อันอาจจะมีผลต่อความรู้สึกอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ดังนั้นจึงเป็นการสร้างน้ำใจในการทำงานให้สูงขึ้นการจัดที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานเป็นส่วนสร้างความเต็มใจในการทำงานได้ไม่น้อย

2.2 สร้างสิ่งเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร นอกเหนือไปจากการสร้างให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพแล้วผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่คณะครูให้ความเชื่อถือในความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารด้วย จึงทำให้คณะครูเกิดความรู้สึกศรัทธาด้วยความจริงใจความสามารถของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับกันในวงการของครู และในสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ มีข้อควรพิจารณาคือ

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเทคนิคของงาน ที่ต้องทำอย่างแท้จริง การสั่งงานหรือการทำงานของผู้บริหารมีความผิดพลาดน้อยที่สุด ทำให้คณะครูเกิดความเชื่อถือในฝีมือการทำงานของผู้บริหาร

2.2.2 ผู้บริหารต้องไม่ใช้วิธีปกครองแบบหันเหบทบาท กล่าวคือ พยายามขู่ว่าให้ครูแตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า เพื่อสะดวกในการปกครอง ด้วยกลัวว่าถ้าครูรวมตัวกันคิดแล้วอาจจะร่วมมือกันต่อต้านผู้บริหารได้

2.2.3 ผู้บริหารจะต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์ชัด แก่คณะครูว่าผู้บริหารเป็นผู้มีน้ำใจในการทำงาน รักงาน อุทิศเวลาและความเหนื่อยยากให้แก่งาน

2.2.4 ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการบริหารงานของตนเอง

2.2.5 การติเพื่อก่อให้การงานดีขึ้นนั้น เป็นไปไม่ได้ที่จะเกิดความผิดพลาดขึ้น ไม่ว่าจะเกิดความประมาท ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความอ่อนแอเมื่อเกิดพลาดพลั้งขึ้นก็เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องติ เพื่อชี้แจงให้เห็นข้อบกพร่อง แล้วเสนอวิธีการแก้ไขด้วย วิธีการที่เป็นไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นจริง

2.2.4 ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กร

ผ่องพันธุ์ มณีรัตน์ (2521 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า สังคมทุกสังคมและวัฒนธรรมทุกวัฒนธรรมย่อมมีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่มีใครเปลี่ยนแปลง ให้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกสถานที่และทุกสมัย

Habelock (1973 : 4) ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงคือ การเลื่อนจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่อันเป็นที่น่าพึงพอใจว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจะต้องยอมรับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

Owens (1976 : 4) เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิตของคน เพราะเกิดขึ้นแล้วจะกระทบความเป็นอยู่ วัฒนธรรม จรรยาและความเชื่อ เขาได้ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง นับแต่การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ และวิธีการบริหารต่าง ๆ และไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สรุปได้ว่า

การบริหารโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กร โรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรด้วย และจำเป็นต้องหาทางเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับใหม่อันเป็นที่น่าพอใจมากกว่าระดับเก่า ซึ่งเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเกิดขึ้นโดยผู้บริหารกำหนดให้เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติก็ตาม ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อสถานการณ์และสามารถแก้ไขเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น

ได้โดยให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ได้กล่าวว่า ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นที่จะต้องกระทำท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. เมื่อมีปัญหาทางการเมือง (Political Problem) เป็นการเปลี่ยนแปลงมาจากระบบใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกัน เช่น เมื่อรัฐบาลเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาแห่งชาติจะทำให้หลักสูตร วิธีสอน โครงสร้างต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น วิธีการบริหารต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ผู้บริหารจะ ยืนหยัดอยู่แบบเดิมไม่ได้

2. เมื่อความรู้เปลี่ยนแปลงไป (Knowledge Problem) ซึ่งมีสาเหตุมาจากการ ค้นคว้า วิจัย พบว่ามีวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งทำให้ต้องเปลี่ยนแปลง เช่น วิธีสอนวิธีการจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงด้วย

3. บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยปกติบุคลากรในองค์กร จะมีความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมบรรยากาศภายในองค์กร ให้บุคคลมีความรู้สึกไปในทางที่ดี จะช่วยให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศขององค์กรโรงเรียนควรไวต่อการเปลี่ยนแปลง (Sensitive) ปัจจัยที่ทำให้ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น คือ ปัจจัยจากภายนอก เช่น ทางการเมือง ทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี และทางการศึกษา และปัจจัยภายใน เช่น ลักษณะขององค์กร การดำเนินงานขององค์กรและ บุคลากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ถ้ามีบรรยากาศที่ไม่ดีอาจเป็นเหตุให้บุคลากรในองค์กรดำเนินชีวิต แบบไม่ปรกติสุข

ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ ได้การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ให้เข้าสู่ระดับที่พึงประสงค์ มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อ การบริหารองค์กรโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อชีวิต ค่านิยม จิตใจ และความเป็นอยู่ ซึ่งไม่มีผู้ใดหลีกเลี่ยงได้ ในการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานและมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีในการทำงาน

2.2.5 บรรยากาศขององค์กรของ Halpin and Croft 8 แบบ

2.2.5.1 อุปสรรค (Hindrance) คือ ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปโดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหาร ให้งานทำ มากเกินไป แล้วยังต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ ระเบียบและกฎเกณฑ์อื่น ๆ อีก ซึ่งเห็นว่าไม่จำเป็น และทำให้เข้าใจว่าผู้บริหารสร้างแต่ความยุ่งยากลำบากแทนที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์ ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลในองค์กร

Litwin และ Stringer (1968 : 30) ได้ศึกษาพบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้ อำนาจ คืออำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้ จะทำให้ผลผลิตต่ำบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลทก นราพงษ์ (2533 : 151) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศโดยรวม คือ แบบรวมอำนาจ จากสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นบรรยากาศแบบรวมอำนาจ หรือเป็นบรรยากาศแบบปิด ซึ่งผู้บริหารพยายามจะทำให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ร่วมงานมัก มีความรู้สึกว่าตัวเองถูกบังคับมากกว่าจะเป็นความสมัครใจบรรยากาศแบบนี้จะไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานมากนัก เนื่องจาก ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าตนเองต้องประสบภาระหนัก ซึ่งเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้างานมักจะคอยให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานเสมอ จนเปรียบเสมือนว่าเป็นผู้รู้ดี ซึ่งลักษณะอย่างนี้มักจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศในองค์การไม่สามารถสนองความต้องการของบุคคลได้ ขณะที่องค์การสามารถดึงดูดใจบุคคลได้ เพราะบรรยากาศในองค์การสนองความต้องการของบุคคลได้และสาเหตุอาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานของสถานประกอบการ ซึ่งมีที่ทำงาน การปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความร่วมมือในหมู่คณะ ถึงแม้ว่าพนักงานจะรู้สึกว่ายังไม่เป็นอิสระในการทำงานมากเท่าที่ควร เพราะองค์การทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินนโยบายตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน จึงมีความรู้สึกว่าขาดอิสระใน การทำงานไปบ้าง ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การสภาพบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แต่ผลงานอยู่ในระดับต่ำและในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงานกล่าวคือมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศขององค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Frederickson ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่มุ่งคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ชนิดเปิดการให้ความสนับสนุนร่วมกัน และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานและลดเวลาในการฝึกอบรมตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศขององค์การแบบอุปสรรค เป็นการกำหนดวิธีการทำงานและควบคุมกระบวนการทำงาน คือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ตรวจตรากระบวนการ ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือกำหนดให้ทำตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน โดยเฉพาะองค์การที่ไม่เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เพราะถือว่าการกำหนดกระบวนการทำงานหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานองค์กร มิใช่หน้าที่ของครู-อาจารย์ โอกาสที่ครู-อาจารย์ จะเข้าไปมีส่วนในการเสนอแนะความคิดเห็นและเลือกกระบวนการทำงานของตนเองจึงไม่มี

2.2.5.2 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) คือ ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ว่าต่างก็มีความพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องคำนึงถึงความรู้สึกหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน(ชิงชัย สันติวงษ์. 2522 :

1) ให้ความหมายขององค์กรไว้ว่า องค์กร หมายถึง หน่วยงานสังคมที่รู้จักกันและมีการ ประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกจัดเป็นเอกเทศได้ในเวลาเดียวกัน ก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์. 2540 : 59)

ให้ความหมายไว้ว่า เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามหลัก ความสัมพันธ์ ซึ่งสนับสนุนเกื้อกูลกัน องค์กรจัดให้มีบรรยากาศของการสร้างความภูมิใจ ที่ทำให้สมาชิกรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการเคารพนับถือ ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ผู้นำขององค์กร มีปรัชญาของการบริหาร แบบเสริมสร้าง สนับสนุน และก่อให้เกิดระบบขบวนการปฏิสัมพันธ์ อิทธิพล ซึ่งเป็นขบวนการ และแรงจูงใจที่มีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกันทั้งระบบ นำมาซึ่งความร่วมมือ การประสานงานเป็นเครื่องชี้นำการทำการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และสมาชิกทั้งหมดขององค์กร ในบรรยากาศของความเป็นมิตรและระหว่างกลุ่มงานหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีความไว้วางใจและเชื่อถือกันในระดับสูงย่อมเป็นปัจจัยในการติดต่อสื่อสาร และการใช้ขบวนการอิทธิพลต่อกัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญและรู้จักวิธีการรักษา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในหน่วยงานของตน โดยพยายามสร้างบรรยากาศขององค์กรให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมอบงานให้ทำที่พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระบวนการที่จะพัฒนาระบบงานและกระบวนการที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการและองค์กรจะสนับสนุนให้ทุกคนรู้จักรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบและรายงานงานที่ตัวเองทำได้ เพราะไม่มีใครเข้าใจหรือรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรมได้ดีเท่ากับปฏิบัติงานเอง เมื่อผู้ปฏิบัติแก้ปัญหาเองจึงจะสามารถแก้ไขได้ตรงจุดที่เกิดปัญหานั้นและที่สำคัญพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจ มีใจรักในงานที่ทำอยู่ให้ความร่วมมือกับองค์กรมีการสื่อสารและสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานที่ทำและให้ทุกคนได้รับทราบถึงแนวทางและจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน เมื่อทุกคนมีความรู้สึกที่ตัวเองได้เป็นสมาชิกขององค์กรคนหนึ่งหรือมีส่วนสำคัญต่อองค์กรเช่นเดียวกับบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน เขาย่อมมุ่งหวังว่าเขาจะต้องทำงานให้ดีที่สุดเต็มความสามารถที่เขามีอยู่และทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมอย่างมีบรรยากาศเป็นแบบมิตรสัมพันธ์ และองค์กรสามารถที่จะตั้งแผนการปฏิบัติงาน โดยให้สมาชิกปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามแผนงานที่ทำไว้ ซึ่งจะสามารถตรวจสอบการทำงานได้ชัดเจนเมื่อเขา ได้รับการตอบสนองที่ดี เขาก็จะเกิดความสัมพันธ์กับองค์กรของเขาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานมีบรรยากาศแจ่มใสมากที่สุดซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเน้นบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความพอใจและความสัมพันธ์ฉันท์มิตรจะเกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป หลักความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และความสนิทสนมเป็นกันเองซึ่งจะสนับสนุนเกื้อกูลกัน บุคลากรทุกคนจะมีความรู้สึกันว่า เขาสามารถใช้ขบวนการอิทธิพลของตนเองต่อการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต้องการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เขามีโอกาสเกี่ยวข้องด้วย มีผลทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถจัดการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5.3 ขาดความสามัคคี (Disengagement) คือ ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนไปในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งที่ลักษณะของงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี ค่านิยมที่สั่นคลอนและขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในองค์การ บางครั้งมีผู้เรียกบรรยากาศขององค์การว่า เป็นสภาพแวดล้อมภายในสังคม หรือเรียกว่าสภาพแวดล้อมที่จูงใจบรรยากาศขององค์การ จะช่วยอธิบายว่า ทำไมบางองค์การผู้ปฏิบัติงานจึงต่อต้านฝ่ายบริหาร ในบางองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนรู้สึกหรือรับรู้มีอิทธิพลอย่างมากในพฤติกรรมการทำงาน อีกทั้งมีผลกระทบต่อจำนวนงานที่พนักงานประสงค์ที่จะทำมีผลกระทบต่อจำนวนความคิดริเริ่มและความเฉลียวฉลาดช่วงประดิดขอรื้อของพนักงานที่ต้องการจะแสดงยังกระทบต่อความตั้งใจที่จะผูกพันมัดตนเองไปยังเป้าหมายที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตลอดจนกระทบต่อทัศนคติที่มีการเล็งทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและต่อตนเองด้วย (อรุณ รักธรรม. 2527 : 88) บรรยากาศลักษณะขาดความสามัคคีในส่วนหนึ่ง เกิดจากการบริหารงาน โดยขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบุคลิกภาพของผู้นำและสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล และเสียขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลการงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันน้อยแต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับให้ปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเองเท่านั้น และผู้บริหารก็ไม่เคยจะใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การทำงานได้ผล ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ผู้บริหารขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีให้ ปรากฏแก่สายตาผู้ใต้บังคับบัญชาเลย ผู้บริหารไม่ค่อยได้มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจึงมีผลต่อการทำงาน เพราะเมื่ออยู่ในตำแหน่งนาน ๆ จะทำให้เกิดความเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ความคิดใหม่ของเขาเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จึงมีส่วนทำให้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร อาจทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานตกต่ำและอีกส่วนหนึ่งอาจจะมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความต้องการของตลาดแรงงานลดลง งานหายากขึ้นส่งผลให้ผู้ต้องการเข้าทำงานไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองถนัดหรืองานที่ตนเองชอบได้ เมื่อเขาได้เข้าทำงาน แล้วเขาจึงพยายามที่จะรักษาตำแหน่งงานของตนเองไว้ โดยพยายามปรับตัวให้เคยชินให้มีความรู้สึกว่าร้งานนี้มาก และรับสภาพที่เป็นอยู่แม้ตัวเองจะไม่ชอบที่อยู่ในองค์กรนี้ก็ตามจึงทำให้ขาดความสนใจในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิเชียร เปลี้ยจัตร์. 2523 : 58) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกองของกระทรวงศึกษาธิการกับบรรยากาศขององค์กร พบว่าบรรยากาศขององค์กรของกองโดยส่วนรวมเป็นแบบซึมเซา ทั้งนี้เพราะลักษณะโครงสร้างของการบริหารของมหาวิทยาลัยมีความคล้ายคลึงกับโครงสร้างของสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันเฉพาะในหน้าที่การงานไม่ค่อยจะมีโอกาสทำความสนิทสนมคุ้นเคยกันได้ ซึ่งบ่งบอกได้ว่าไม่ว่าองค์กรใด ๆ เมื่อมุ่งผลสำเร็จของงานจะขาดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานการปฏิบัติจะเป็นงานที่ต้องทำตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน ผู้บริหารจะคอยควบคุมดูแล และในทางกลับกันเมื่อบรรยากาศ ขององค์กรมุ่งเน้นที่ที่จะสร้างกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ โดยปราศจากเหตุผลเพราะมุ่งสนอง ความพอใจของผู้บริหารเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ปรากฏแก่สายตาสู่ผู้บังคับบัญชา จึงกลายเป็นบรรยากาศในทางลบที่มองผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่ไร้คุณค่า และไร้คุณประโยชน์ทางการบริหาร ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่สนองตอบตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและกลายเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ในที่สุดและสาเหตุที่พบอีกประเด็นหนึ่ง คือ สมาชิกไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ขาดการมีส่วนร่วม ไม่ตระหนักถึงเป้าหมายรวมของทีม ไม่เคารพและไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นขาดความรู้ความชำนาญ ขาดการประสานงานที่ชัดเจน ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจต่างคนต่างมองกันว่าทุกคนมุ่งเอาผลงานของตัวเองเป็นใหญ่สมาชิกส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกสิ้นหวังและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการไม่ประเมินตนเองไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นลักษณะเช่นนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรยากาศของการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศขาดความสามัคคีเป็นบรรยากาศที่ไม่สมควรจะเกิดขึ้นในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมากและอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดเหตุการณ์อย่างอื่นที่รุนแรงตามมาที่จะทำให้มีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องไม่ให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ไม่พึงประสงค์นี้ ถ้าเกิดขึ้นต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

2.2.5.4 ขวัญ (Esprit) คือ ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าต่างก็มีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานดี เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และต่างก็ชื่นชอบที่ตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน Brown and Moberg (1980 : 20) บรรยายกาขององค์การช่วยวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ บรรยายกาขององค์การเป็นตัวกำหนด ทศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาก่อนอื่นคือ บรรยายกาขององค์การ นอกจากนี้ยังได้สรุปถึงลักษณะสำคัญบางประการของบรรยายกาขององค์การ ดังนี้

1. ขอบข่ายความเป็นอิสระภาพ
2. ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกกระเป็ยวิธีการสื่อสารวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักการขององค์การที่ออกใหม่ ๆ ให้สมาชิกในหน่วยงานรับรู้
3. ระบบการให้รางวัลและจูงใจของหน่วยงาน
4. ลักษณะการบังคับบัญชาความอบอุ่น ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกด้วยความเมตตา
5. ขอบข่ายของความขัดแย้งและการแก้ปัญหาการขัดแย้งนั้น

นอกจากการทำงานตามที่แล้ว ก็จะมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน เพื่อกำหนดและควบคุมพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกหรือพนักงานในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ระเบียบกฎเกณฑ์จึงเป็นสื่อความคาดหวังของการบริหารงาน ไปยังพนักงาน กฎเกณฑ์ไม่เพียงแต่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างโครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การด้วย องค์การจึงสามารถทำให้บุคคลที่ทำหน้าที่แตกต่างกันในองค์การนั้น ปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมขององค์การ แต่ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดก็อาจจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานซึ่งจะต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดอยู่ตลอดเวลาอาจทำให้รับกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวอย่างผิด ๆ แต่การยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องและนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (มโนญ เอ็มวิไล. 2519 : 3) ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในระดับสูงก็คือ ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงานและการที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกที่สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความสามัคคี มีการพูดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกันแก้ไขลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยวิธีการเข้าหากันและพูดคุยกันร่วมกันทำงานและปรึกษาหารือกัน และผู้บริหารจะต้องวางตัวให้เหมาะสมให้เป็นที่เคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยายกาขององค์การที่มีขวัญในการทำงานดี

จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและทุกคนในองค์การจะทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่จะทำให้บรรยากาศองค์กรที่จะมีผลต่อขวัญ และกำลังใจของการทำงานก็คือ นโยบายการบริหาร การติดต่อสื่อสาร ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของชีวิตและอนาคต ความรักพึงพอใจในหน่วยงาน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและยังอีกมากมายที่จะเป็นปัจจัยให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

กล่าวโดยสรุป ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของบรรยากาศองค์กร เพราะในองค์กรแต่ละองค์กรต้องอาศัยบุคคลหรือบุคลากรในการทำงาน ซึ่งการสร้างข้อมูลและกำลังใจในการทำงาน เขาสามารถทำได้และเป็นงานที่ถนัดที่เขาชำนาญ ผลงานออกมาจะดีจะเกิดความภูมิใจหรือแม้กระทั่งการวางตัวการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ก็จะมีผลส่งไปถึงขวัญกำลังใจของการทำงานของผู้อยู่บังคับบัญชาเช่นกัน

2.2.5.5 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) คือ การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่า

ผู้บริหารจะทำการในลักษณะชอบควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดอาจขาดความยืดหยุ่น เพราะมุ่งผลสำเร็จของงาน เพื่อให้เป็นไปตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย แม้ผู้ร่วมงานจะแสดงปฏิกิริยาสะท้อนกลับมาให้เห็น พฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวก็จะไม่เปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การพยายามใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรขององค์กรที่ถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรจะต้องบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และสมาชิกภายในองค์กรพอใจ ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ ต้องทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการจะต้องหันหน้าเข้าหากัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ภายในองค์กร แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะเป็นเครื่องตัดสินถึงความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้บริหารจะต้องพยายามนึกถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างผสมกลมกลืน ผู้นำแบบผู้ยึดถือระเบียบและผู้นำพื้นฐานแบบเองานถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสมจะเป็นผู้นำแบบผู้มุ่งงานจากแนวคิดนี้จึงเป็นไปได้ว่า แบบของการเป็นผู้นำนั้น ถ้าใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน อาจจะมีประสิทธิผลก็ได้ (สุรพล ศรีแสง, 2540 : 35) ซึ่งผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้ที่มุ่งงานเหนือสิ่งอื่นใด การบริหารงานแบบนี้ให้ประสิทธิผลน้อย เพราะไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพ และมีความเชื่อมั่นคนอื่นน้อย ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลัวและไม่ชอบผู้นำแบบนี้ และจะทำงานเฉพาะเมื่อถูกบีบบังคับมาก ๆ ผู้นำแบบเผด็จการจะไม่เข้าใจว่าทำไมคนส่วนใหญ่จึงไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งความร่วมมือในความหมายของผู้นำแบบเผด็จการก็คือ การทำงานจะต้องทำตามแนวทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนด ผู้นำแบบเผด็จการจะตีค่าการใช้เครื่องมือควบคุมการทำงานนี้สูง คือ การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การรายงานที่มีประสิทธิภาพและการทำรายงานเพื่อรายงานผลงานนั้น ผู้นำแบบเผด็จการมีความเชื่อแล้วว่า โดยธรรมชาติแล้วคนเราไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยงการทำงาน หากทำได้ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับควบคุมและจะขู่จะทำโทษ และยังเชื่อว่าโดยเฉลี่ยแล้วคนเราต้องการให้มีผู้อื่นคอยแนะนำ มักหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด ผู้นำแบบเผด็จการไม่ใช่คนทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนหนึ่งของการที่ทำให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์สาธารณะโดยไม่ผ่านการอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผลต่ำจึงมาจากการใช้ทรัพยากรไม่เต็มที่นั่นเอง ผู้บริหารแบบผู้เผด็จการมองคนเป็นเสมือน ส่วนหนึ่งของเครื่องจักรและเห็นว่างานของผู้ใต้บังคับบัญชาในรายละเอียดทุกด้าน ผู้นำแบบเผด็จการไม่รู้ว่าการจูงใจคืออะไร ทักษะเกี่ยวกับการทำงานของผู้นำแบบนี้เป็นเรื่องง่าย ๆ คือ เห็นว่าคนหนึ่งสั่งและอีกคนเชื่อฟังและทำตามคำสั่งเท่านั้น นอกจากนี้ยังเห็นว่า คณะกรรมการที่ดีก็คือ คณะกรรมการที่มีคน ๆ เดียว เพราะเห็นว่าการทำงานคนเดียวดีที่สุด และเห็นว่าหน้าที่ของผู้นำก็คือ การให้คนทำงานในทันที โดยไม่จำเป็นต้องมีทางเลือกผู้นำแบบเผด็จการไม่เข้าใจความต้องการของคนในการที่จะได้รับการยอมรับ ผู้บริหารแบบเผด็จการจะจัดการกับ การขัดแย้งด้วยการกดดันไว้ หากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้องไม่เห็นด้วยในเรื่องใด ๆ ก็จะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า นั่นเป็นการท้าทายอำนาจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ผู้นำแบบเผด็จการส่งผลกระทบต่อองค์การแต่เขาไม่รู้ ทั้งนี้เพราะผู้นำแบบเผด็จการทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและความน่ากลัวต่อสมาชิกส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์การ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำแบบมุ่งงาน คือ ผู้ที่ให้ความสำคัญแก่งาน ชอบวิจารณ์ ชอบการข่มขู่ ชอบตัดสินใจคนเดียว ต้องการให้คนอื่นฟังและทำตาม มีความเด็ดขาดในการจัดปัญหาความขัดแย้ง ใช้การสื่อสารทางเดียว คือ จากบนลงล่าง ชอบสร้างความหวาดกลัวให้เกิดขึ้นใน องค์การไม่คำนึงถึงว่าบรรยากาศขององค์การจะเป็นอย่างไร จะกระทบต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การหรือไม่หวังเพียงเพื่อให้งานที่ต้องการทำสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่านั้น ไม่สนใจว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้สึกอย่างไร

2.2.5.6 ห่างเหิน (Aloofness) คือ การให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกตัวว่าผู้บริหาร แสดงตน มีลักษณะที่เป็นเจ้าแบบแผนและจริงจังเกินไป ไม่ยอมคบหาสมาคมกับใคร จะถือปฏิบัติตามระเบียบ ลายลักษณ์อักษร กฎข้อบังคับและตามนโยบายอย่างเคร่งครัดแทนที่จะผ่อนปรนเปิดใจกว้างพูดจา หรือกัน โดยใกล้ชิดกับคณะครู-อาจารย์และปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์อันควรกลับยึดถืออารมณ์ของตนไม่ยอมใกล้ชิดหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งเข้าลักษณะแบบของผู้คุมกฎ

แบบผู้คุมกฎ (Bureaucrat) เป็นแบบผู้นำหรือแบบการบริหารแบบปลีกตัว แต่สามารถเลือกใช้การบริหารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ กล่าวคือ การใช้แบบการบริหารแบบปลีกตัวใน สถานการณ์บริหารแบบปลีกตัว (Separated behavior in a separated situation) เป็นผู้ที่ไม่ให้ความสนใจมาก ทั้งในเรื่องการงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานโดยเคร่งครัด ผู้นำแบบนี้ให้ความสนใจและเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของผู้อื่นน้อย ผู้นำแบบผู้คุมกฎอาจถือได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแบบหนึ่ง เพราะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องทาง ชอบติดตามรายละเอียดและติดตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมา สิ่งที่ผู้นำแบบนี้มุ่งมั่นที่สุดคือ การรักษากฎ เมื่อเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการ ผู้นำประเภทนี้จะดูมาตรฐานการดำเนินงานในสิ่งเดียวกัน และถือว่าการปฏิบัติในอดีตและที่กำลังดำเนินอยู่จะเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางที่จะต้องเดินตาม อย่างไรก็ตาม หากจะกล่าวกันตามความจริงแล้ว พฤติกรรมผู้นำแบบนี้ นับว่าเป็นสมาชิกองค์กรที่มีประโยชน์สูง เพราะผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์โดยเคร่งครัด ทั้ง ๆ ที่ตัวผู้นำหรือตัวผู้บริหารเองไม่ได้กำหนดกฎเกณฑ์นั้นหนึ่งคำว่า ผู้คุม กฎ หรือแบบข้าราชการ (Bureaucrat) นี้ กลายมาเป็นความหมายในทางลบในตำราส่วนใหญ่ แต่จริง ๆ แล้ว พฤติกรรมผู้นำแบบนี้ผู้คุมกฎนี้ถือเป็นแบบสำคัญในการที่จะรักษาประสิทธิผลของ องค์กรสมัยใหม่ เพราะกฎเป็นเครื่องมือที่จะตรวจสอบว่าทุกคนทราบและปฏิบัติตามกฎก็คือ ผู้บริหารแบบคุมกฎนั่นเอง (ณรงค์ รักเดช. 2530 : 14) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยส่วนรวมเป็นบรรยากาศแบบเข้มเขาทำให้ครู-อาจารย์ ที่ทำงานในนั้นมีความรู้สึกว่าการทำงานกับผู้บริหารในลักษณะเป็นแบบเข้มเขาทำให้บรรยากาศ องค์กรมีความห่างเหินกัน ไม่มีความสนิทสนมกัน ไม่มีการปรึกษาหารือกัน มีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นจะต้องตัดสินใจเองถ้าผิดพลาดขึ้นมาจะต้องรับผิดชอบเอง ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ในบางครั้งถ้ามีการพูดคุยกันก่อนลงมือทำงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นก็จะไม่มี หรือมีก็น้อยมาก ผิดกับการตัดสินใจคนเดียวมีโอกาสที่จะทำให้งานเกิดความเสียหายมากซึ่งคงจะเป็นผลเสียกับ องค์กร อาจจะทำให้เสียเวลาเสียงบประมาณสิ่งที่สำคัญก็就会产生ความเสียหายกับองค์กร สาเหตุ หลักก็คงจะเป็นจากบรรยากาศขององค์กรเป็นแบบห่างเหินทำให้ผู้บริหารไม่เปิดใจกว้างไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีการแนะนำ แนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีเกิดขึ้นก็จะไม่ยอมผ่อนปรน โดยใช้กฎ ข้อบังคับและระเบียบวินัยเข้ามาเป็นเครื่องตัดสินใจตรงไปตรงมาถึงแม้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะขอ แสดงความคิดเห็นก็จะไม่ยอมรับฟังรับรู้อะไรทั้งนั้น ถือว่าใครทำอะไรก็ต้องรับผิดชอบในสิ่งนั้นไป ถือว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงอยู่แบบตัวใครตัวมัน ไม่มีการช่วยเหลือกัน ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างไปต่างคนต่างทำและต่างคนต่างรับผิดชอบเองไม่ยุ่งเกี่ยวกับ ซึ่งบรรยากาศ แบบนี้จึงไม่เป็นที่ถูกใจของสมาชิกทำให้บรรยากาศขององค์กรไม่ดี เมื่อสมาชิกเข้าทำงาน เจอบรรยากาศแบบนี้ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อเข้ามาถึงที่ทำงานต่างคนต่างทำไม่มีการ ทักทายกัน ไม่มีการปรึกษาหารือกันพอถึงเวลาเลิกงานต่างคนต่างกลับบ้าน หรือแยกย้ายกันไป โดยไม่มีการพูดคุยกันทุกคนทำงานอย่างไม่มีชีวิตชีวาเรียกว่าทำไปวัน ๆ

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารแบบห่างเหินจะเป็นการบริหารที่ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจมากนัก ทั้งในเรื่องงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของงานจะเกิดจากการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด สิ่งที่ผู้นำแบบนี้มุ่งมั่นที่สุดคือการรักษากฎ ชอบตรวจสอบ รายละเอียดของ งานมีความยุติธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งจะดูจากการดำเนินงานในสิ่งเดียวกันและไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับ เรื่องส่วนตัวของผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน การบริหารงานแบบนี้จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและ จะรักษาประสิทธิผลขององค์กรแบบสมัยใหม่ ซึ่งในการบริหารงานนั้นยังมีความเชื่ออยู่ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จได้ทุกคนจะต้องทำงานด้วยความสนุก ด้วยบรรยากาศที่แจ่มใส เป็นกันเองมีความรู้สึกว่ารักในงานที่ทำ เมื่อใดที่เริ่มทำงานจะมีความรู้สึก ว่าสนุกกับงานที่ทำจึงจะทำให้การทำงานมีความรู้สึกไม่น่าเบื่อ และในการทำงานที่พบกับบรรยากาศดี ๆ จะทำให้มีความรู้สึกไม่เครียด ซึ่งความเครียดจะเป็นสาเหตุของโรคร้ายต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย เป็นการสร้างโรคภัยให้กับตนเองซึ่งไม่ควรทำอย่างยิ่ง

2.2.5.7 **กรุณาปราณี (Consideration)** คือ การที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจและแสดงความโอนอ่อนผ่อนปรนต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานอย่างเพื่อนมนุษย์ที่จะพึงเอื้อเฟื้อต่อกันความหมายขององค์การ คือกลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบการจัดระเบียบหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (อุทัย หิรัญโต, 2530 : 40) องค์การที่มีระบบบริหารภายในมีความมั่นคงมีขบวนการด้านการบริหารตามรูปแบบมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ทำให้การออกแบบโครงสร้างการบริหารในลักษณะกลุ่มงาน เชื่อมโยงที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจหรือขบวนการอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรลักษณะของกลุ่มงานสมาชิกในกลุ่มงานมีความผูกพันเหนียวแน่น มีความภักดีต่อทีมงาน ทำให้สมาชิกเกิดแรงดึงดูดต่อกัน ยิ่งกลุ่มงานมีแรงดึงดูดและภักดีต่อกันมากเพียงใดสมาชิกก็ยังมีแรงจูงใจที่ยอมรับเป้าหมายและการตัดสินใจของกลุ่ม พยายามสื่อสารกับสมาชิกภายในกลุ่มและยอมรับอิทธิพลของสมาชิก พยายามทำให้เป้าหมายและการตัดสินใจของกลุ่มบรรลุผลรวมทั้งพยายามประพาดคิดในแนวทางที่จะได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากกลุ่มและองค์ประกอบเหล่านี้เองที่ก่อให้เกิดกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพสูง (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์, 2540 : 60) ผู้บริหารแสดงความกรุณาปราณีและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นประจำสร้างความสัมพันธ์อันที่มิตรเน้นความสามารถ และความร่วมมือกันทำงานที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผนต่าง ๆ อย่างถูกต้อง โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์หรือผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึก ว่า เมื่อเขาทำงานแล้วจะมีหลักประกันที่มั่นคงต่อชีวิตและต่ออนาคตของตนเองและครอบครัว ผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและแสดงความโอนอ่อนผ่อนปรนให้ผู้บังคับบัญชาเห็นเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ไม่ว่าผลงานจะเป็นอย่างไรก็ตาม (พัฒนาชัย ปัทมเวณู, 2531 : 71) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การ พบว่าบรรยากาศของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นแบบซึมเซาเด่นชัด นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารขาดบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำและขาดสมรรถภาพในการบริหาร จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานหรืออีกส่วนหนึ่งอาจจะเกิดเพราะว่าเกิดจากลักษณะของโครงสร้างหรือยึดแผนนโยบายอย่างเคร่งครัดเกินไปหรือยึดผลการปฏิบัติงานเน้นความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานเป็นหลัก โดยปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงไม่มีโอกาสเอื้ออำนวยเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.10 ผู้นำส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน
- 1.11 ผู้นำได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน
- 1.12 ผู้นำแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 1.13 ผู้นำสอดคล้องดูแลผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถที่มีต่อผู้ร่วมงาน
- 1.14 ผู้นำสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานกันในการทำงาน

2. มิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกของผู้ร่วมงานด้วยความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน การไว้วางใจกัน และความอบอุ่นเป็นกันเองในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ดังนี้

- 2.1 ผู้นำได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นเรื่องส่วนตัว
- 2.2 ผู้นำได้ช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

- 2.3 ผู้นำเป็นคนที่เข้าใจง่าย
- 2.4 ผู้นำหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 2.5 ผู้นำชอบปฏิบัติงานตามลำพัง
- 2.6 ผู้นำดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการของผู้ร่วมงานแต่ละคน
- 2.7 ผู้นำปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการกระทำต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้นำ
- 2.8 ผู้นำปฏิบัติตามคำฟังโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน
- 2.9 ผู้นำไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ
- 2.10 ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้เท่าเทียมกัน
- 2.11 ผู้นำแสดงความเต็มใจในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
- 2.12 ผู้นำแสดงตนเป็นมิตรและเป็นกันเอง ไม่ถือตัว
- 2.13 ผู้นำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนากัน
- 2.14 ผู้นำได้นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาปฏิบัติ
- 2.15 ผู้นำขอความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศขององค์การนี้มีตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้จะพบเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การเอง ตัวแปรต่าง ๆ ในบรรยากาศองค์การสามารถที่จะวัดได้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในขอบเขตหนึ่งเมื่อบรรยากาศองค์การเป็นเสมือนบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคน อันมีลักษณะเฉพาะตัว องค์การแต่ละองค์การก็ย่อมจะมีลักษณะเฉพาะตัวเช่นเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ได้สถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2540 ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 11 แห่ง โดยมีผู้บริหาร จำนวน 55 คน และ ครู-อาจารย์ 1,257 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ 1,312 คน

2. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 7 แห่ง โดยมีผู้บริหาร 32 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 570 คน รวมผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำนวน 602 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,914 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ได้สถานศึกษาดีเด่นและวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้สถานศึกษาดีเด่น 11 แห่ง ผู้บริหาร จำนวน 55 คน เามาทั้งหมด และครู-อาจารย์ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ Krejcie and Morgan แล้วเทียบสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน รวมทั้งสิ้น 230 คน ดังตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 7 แห่ง ผู้บริหารจำนวน 32 คน เอมาททั้งหมด และครูอาจารย์ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan แล้วเทียบสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาดีเด่น

วิทยาลัย	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์	รวม	กลุ่มตัวอย่าง
ขอนแก่น	5	124	129	23
อุดรธานี	5	115	120	21
กาฬสินธุ์	5	120	125	22
อุบลราชธานี	5	118	123	22
สุรินทร์	5	107	112	20
นครราชสีมา	5	124	129	22
หนองคาย	5	127	132	23
มหาสารคาม	5	96	101	18
ชัยภูมิ	5	126	131	23
ร้อยเอ็ด	5	84	89	15
บุรีรัมย์	5	116	121	21
รวม	55	1,257	1,312	230

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาทั่วไปของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยาลัย	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์	รวม	กลุ่มตัวอย่าง
เลย	5	96	101	19
สกลนคร	5	121	126	21
นครพนม	5	111	116	21
ยโสธร	5	124	129	23
ศรีสะเกษ	5	106	111	20
อำนาจเจริญ	4	9	13	4
หนองบัวลำภู	3	3	6	3
รวม	32	570	602	111

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม บรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft 8 แบบที่เรียกว่า Organizational Climate Description Questionnaire หรือเรียกว่า OCDQ ซึ่ง ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ได้แปลและเรียบเรียงไว้ และผู้วิจัยได้ปรับปรุงและแก้ไขเพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี

แบบสอบถาม 64 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 แบบ ดังนี้

1. อุปสรรค ข้อ 1 ถึง ข้อ 6
2. มิตรสัมพันธ์ ข้อ 7 ถึง ข้อ 13
3. ขาดความสามัคคี ข้อ 14 ถึง ข้อ 23
4. ขวัญ ข้อ 24 ถึง ข้อ 33
5. มุ่งผลงาน ข้อ 34 ถึง ข้อ 40
6. ห้างเหิน ข้อ 41 ถึง ข้อ 49
7. કરુણાપ્રાણી ข้อ 50 ถึง ข้อ 55
8. เป็นแบบอย่าง ข้อ 56 ถึง ข้อ 64

แบบสอบถาม 64 ข้อ 4 ตัวเลือก มีเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|------------------|---------|---|
| แทบไม่ปรากฏ | เท่ากับ | 1 |
| ปรากฏนาน ๆ ครั้ง | เท่ากับ | 2 |
| ปรากฏบ่อยครั้ง | เท่ากับ | 3 |
| ปรากฏสม่ำเสมอ | เท่ากับ | 4 |

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม บรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft จำนวน 8 แบบที่เรียกว่า Organizational Climate Description Questionnaire หรือเรียกย่อ ๆ ว่า OCDQ ซึ่ง ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ได้แปลและเรียบเรียงไว้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถาม ทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งหนึ่ง

2. หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเข้าใจภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน คือ

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ดร.ชาวนิวัฒน์ ตรีศรี | ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด |
| 2. ดร.สรรเพชร นุศรีอิน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี |
| 3. นายเดชา ศิริรัตน์ | ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
จังหวัดนครพนม และอดีตผู้อำนวยการ
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน |
| 4. นายธีรวัฒน์ บุญเพ็ง | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม |
| 5. นายสะอาด รอดคง | อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. บันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ และ ครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อกรมอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว มาเสนอต่อกองวิทยาลัยเทคนิคเพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา จำหน่ายของถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์ เพื่อให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยทั้ง 18 แห่ง โดยแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์และขอความอนุเคราะห์ทางสถานศึกษารวบรวมแบบสอบถามส่งกลับมาให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์เช่นกัน

4. หลังจากส่งแบบสอบถามไปประมาณ 15 วัน ได้โทรศัพท์และโทรสารติดต่อเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามขอให้ส่งกลับมา หลังจากนั้นต่อไปอีก 10 วัน ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. แบบสอบถามส่งไปทั้งหมด 341 ชุด ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดและเป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus Program)
2. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์หาค่าร้อยละ
3. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปของ Halpin and Croft จำนวน 8 แบบ โดยจะวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อรายด้าน และรวมทุกด้านแล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมกับคำบรรยาย และการเปรียบเทียบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป จะเปรียบเทียบโดยการใช่ t-test จะนำเสนอในรูปของตารางเป็นรายด้านพร้อมคำบรรยาย

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best, 1970 : 174) ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|------------------|
| 1.00-1.50 | หมายถึง | แทบไม่ปรากฏ |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | ปรากฏนาน ๆ ครั้ง |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | ปรากฏบ่อยครั้ง |
| 3.51-4.00 | หมายถึง | ปรากฏสม่ำเสมอ |

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 8 แบบ ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางและอธิบายประกอบ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ จะเสนอในรูปตารางและคำอธิบาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ Halpin and Coft จำนวน 8 แบบ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า Mean (\bar{X}) และ Standard Deviation (S.D.) จะเสนอในรูปของตารางและคำอธิบาย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ 8 แบบ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test จะเสนอในรูปของตารางและคำอธิบาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	ลักษณะของสถานศึกษา	จำนวน		รวม	คิดเป็นร้อยละ
		ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์		
	ดีเด่น	55	175	230	67.45
	ทั่วไป	32	79	111	32.55
รวม		87	254	341	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 67.45 ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ของสถานศึกษาดีเด่นและทั่วไป จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบบรรยากาศสองครั้ง 8 แบบ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศสองครั้งของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป ตามบรรยากาศ 8 แบบ

ลำดับ ที่	บรรยากาศสองครั้ง 8 แบบ	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
1.	อุปสรรค	2.26	0.37	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
2.	มิตรสัมพันธ์	2.68	0.49	ปรากฏบ่อยครั้ง
3.	ขาดความสามัคคี	2.02	0.53	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
4.	ขวัญ	2.63	0.55	ปรากฏบ่อยครั้ง
5.	มุ่งผลงาน	2.37	0.40	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
6.	ห่างเหิน	2.42	0.37	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
7.	กรุณาปราณี	2.52	0.64	ปรากฏบ่อยครั้ง
8.	เป็นแบบอย่าง	2.76	0.66	ปรากฏบ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อบรรยากาศสองครั้งของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ตามบรรยากาศ 8 แบบ ดังนี้

ปรากฏบ่อยครั้ง เรียงลำดับดังนี้

1. เป็นแบบอย่าง ค่าเฉลี่ย 2.76
2. มิตรสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 2.68
3. ขวัญ ค่าเฉลี่ย 2.63
4. กรุณาปราณี ค่าเฉลี่ย 2.52

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง เรียงลำดับดังนี้

1. ห่างเหิน ค่าเฉลี่ย 2.42
2. มุ่งผลงาน ค่าเฉลี่ย 2.37
3. อุปสรรค ค่าเฉลี่ย 2.26
4. ขาดความสามัคคี ค่าเฉลี่ย 2.02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบอุปสรรค

ลำดับ ที่	อุปสรรค	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
1.	งานกิจวัตรประจำวันอื่น ๆ ก้าวก่ายต่องาน ด้านการสอน	2.28	0.86	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
2.	ครู-อาจารย์ ต้องร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรม อื่น ๆ มากเกินไป	2.55	0.78	ปรากฏบ่อยครั้ง
3.	การรายงานผลการเรียนของนักเรียน เป็นภาระหนักแก่ครู-อาจารย์	1.94	0.83	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
4.	ครู-อาจารย์ รับภาระหนักเกี่ยวกับงาน สารบรรณของวิทยาลัย	1.86	0.90	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
5.	ครู-อาจารย์ มีเวลาพอในการที่จะจัดเตรียม ทำรายงานต่าง ๆ	2.53	0.89	ปรากฏบ่อยครั้ง
6.	วิทยาลัยพร้อมที่จะบริการและให้คำแนะนำ ในการใช้อุปกรณ์การสอน	2.42	0.90	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศ องค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบอุปสรรค มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 2 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ ต้องร่วมงานเกี่ยวกับ กิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป และครู-อาจารย์ มีเวลาที่จะจัดเตรียมทำรายงานต่าง ๆ นอกนั้น ปรากฏ นาน ๆ ครั้ง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ครู-อาจารย์ ต้องร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป ค่าเฉลี่ย 2.55
2. ครู-อาจารย์ มีเวลาพอในการที่จะจัดเตรียมทำรายงานต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 2.53
3. วิทยาลัยพร้อมที่จะบริการและให้คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์การสอน ค่าเฉลี่ย 2.42

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ครู-อาจารย์รับภาระหนักเกี่ยวกับงานสารบรรณของวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 1.86
2. การรายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นภาระหนักแก่ครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 1.94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบมิตร์สัมพันธ์

ลำดับ ที่	มิตร์สัมพันธ์	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
7.	เพื่อนสนิทของครูแต่ละคนอยู่ในวิทยาลัย เดียวกัน	2.89	0.80	ปรากฏบ่อยครั้ง
8.	ครู-อาจารย์ เชิญเพื่อนครู-อาจารย์ ในวิทยาลัย ไปเที่ยวบ้านของตน	2.30	0.73	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
9.	ครู-อาจารย์ ทราบเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของ เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกัน	2.48	0.75	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
10.	ครู-อาจารย์ เล่าเรื่องส่วนตัวของตนเอง ให้เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกันฟัง	2.41	0.79	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
11.	ครู-อาจารย์ ชอบคุยกันสนุกสนานเมื่อพบปะ กันในวิทยาลัยฯ	3.00	0.76	ปรากฏบ่อยครั้ง
12.	ครู-อาจารย์ วางแผนร่วมกันในการจัดทำ แผนการสอน	2.46	1.02	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
13.	ครู-อาจารย์ เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง	3.20	0.84	ปรากฏบ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศ องค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษา ทั่วไป แบบมิตร์สัมพันธ์ มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ เตรียมการสอน ด้วยตนเอง ครู-อาจารย์ชอบคุยกันสนุกสนานเมื่อพบปะกันในวิทยาลัยฯ และเพื่อนสนิทของครู แต่ละคนอยู่ในวิทยาลัยฯ เดียวกัน นอกจากนี้ ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ครู-อาจารย์เตรียมการสอนด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.20
2. ครู-อาจารย์ชอบคุยกันสนุกสนานเมื่อพบปะกันในวิทยาลัยฯ ค่าเฉลี่ย 3.00
3. เพื่อนสนิทของครูแต่ละคนอยู่ในวิทยาลัยฯ เดียวกัน ค่าเฉลี่ย 2.89

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ครู-อาจารย์ เล่าเรื่องส่วนตัวของตนเองให้เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกันฟัง ค่าเฉลี่ย 2.14
2. ครู-อาจารย์ วางแผนร่วมกันในการจัดทำแผนการสอน ค่าเฉลี่ย 2.46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบขาดความสามัคคี

ลำดับ ที่	ขาดความสามัคคี	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
14.	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยนี้ เป็นที่ลำบากใจแก่ท่าน	2.09	0.89	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
15.	ในการกระทำใด ๆ มักจะมีครู-อาจารย์ กลุ่มน้อยที่คอยต่อต้านความคิดของครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่	2.16	0.91	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
16.	ครู-อาจารย์ ใช้วิธีการรวมกลุ่มต่อต้านครู-อาจารย์ ที่ไม่ให้ความร่วมมือ	1.68	0.71	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
17.	ครู-อาจารย์ พยายามแสวงหาความดี ความชอบพิเศษจากผู้อำนวยการ	2.52	1.04	ปรากฏบ่อยครั้ง
18.	ครู-อาจารย์บางคนชอบพูดขัดจังหวะ ครู-อาจารย์คนอื่น ในการประชุม	1.91	0.81	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
19.	ครู-อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในการประชุม	1.76	0.75	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
20.	ครู-อาจารย์พูดถกวนไม่ตรงจุดหมายในการประชุม	1.78	0.78	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
21.	ครู- อาจารย์ ในวิทยาลัยต่างคนต่างอยู่ไม่ชอบคบหาสมาคมกัน	1.86	0.77	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
22.	ครู-อาจารย์ พูดถึงการลาออกและการขอย้าย	1.91	0.82	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
23.	ครู-อาจารย์ สันดรศักดิ์กันเฉพาะในกลุ่มของตัวเอง เท่านั้น	2.56	0.79	ปรากฏบ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบขาดความสามัคคี มีดังนี้

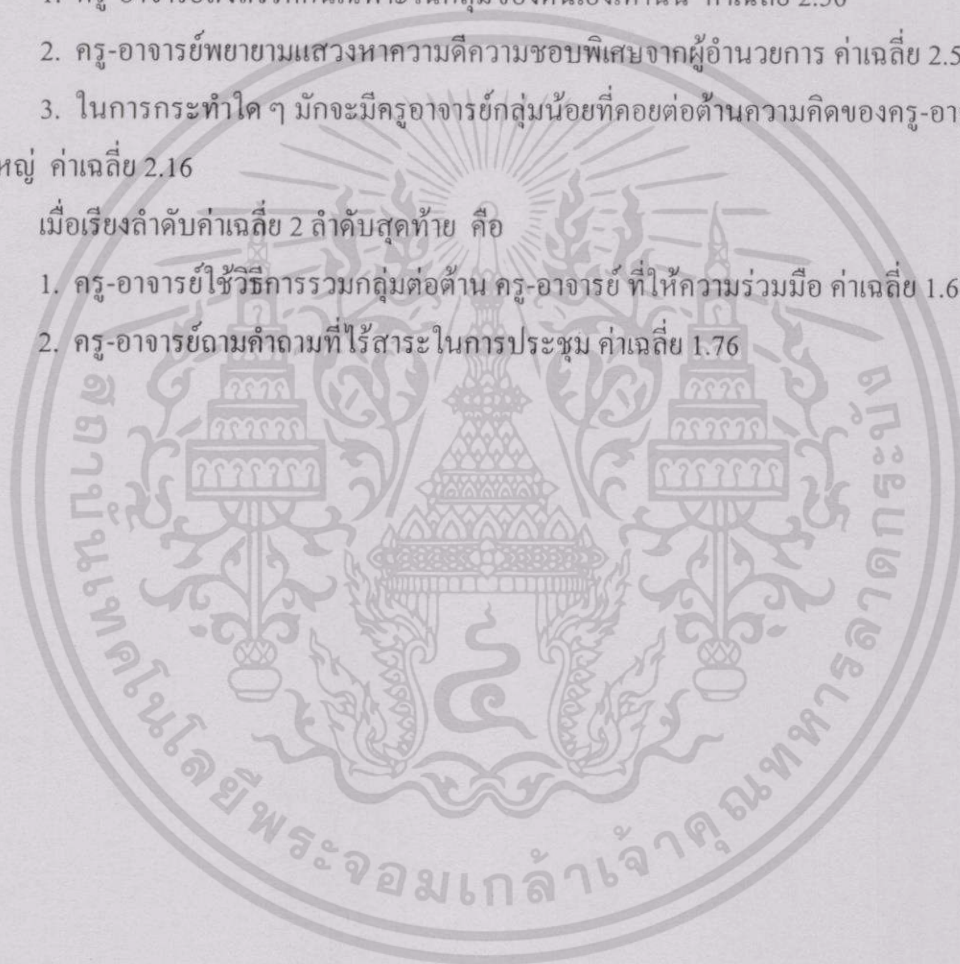
โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 2 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ สังกัดกันเฉพาะในกลุ่มของตนเองเท่านั้น และครู-อาจารย์ พยายามแสวงหาความดีความชอบพิเศษจากผู้อำนวยการ นอกนั้น ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ครู-อาจารย์สังกัดกันเฉพาะในกลุ่มของตนเองเท่านั้น ค่าเฉลี่ย 2.56
2. ครู-อาจารย์พยายามแสวงหาความดีความชอบพิเศษจากผู้อำนวยการ ค่าเฉลี่ย 2.52
3. ในการกระทำใด ๆ มักจะมีครูอาจารย์กลุ่มน้อยที่คอยต่อต้านความคิดของครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ย 2.16

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ครู-อาจารย์ใช้วิธีการรวมกลุ่มต่อต้าน ครู-อาจารย์ ที่ให้ความร่วมมือ ค่าเฉลี่ย 1.68
2. ครู-อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในการประชุม ค่าเฉลี่ย 1.76



ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบขวัญ

ลำดับ ที่	ขวัญ	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
24.	ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานสูง	2.52	0.85	ปรากฏบ่อยครั้ง
25.	ครู-อาจารย์ ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความเต็มใจ	2.84	0.75	ปรากฏบ่อยครั้ง
26.	ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยแสดงน้ำใจที่จะทำงาน เพื่อสถาบันของตนเอง	2.82	0.78	ปรากฏบ่อยครั้ง
27.	คณาจารย์ โรงพร้อมที่จะให้บริการแก่ครู- อาจารย์ และนักเรียน	2.54	0.81	ปรากฏบ่อยครั้ง
28.	ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้อภัยในข้อผิดพลาด ของเพื่อนร่วมงาน	2.76	0.67	ปรากฏบ่อยครั้ง
29.	วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอกับ ความต้องการของครู-อาจารย์	2.64	0.88	ปรากฏบ่อยครั้ง
30.	ครู-อาจารย์ มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	2.92	0.70	ปรากฏบ่อยครั้ง
31.	ในการประชุมครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์ทุกท่าน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จลุล่วง	2.75	0.84	ปรากฏบ่อยครั้ง
32.	ภายในห้องเรียนมีหนังสืออ่านประกอบ บทเรียนเพียงพอแก่ความต้องการ	2.33	1.06	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
33.	ครู-อาจารย์ ใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนแล้ว ช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหา	2.19	0.84	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปแบบขวัญ มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ลำดับ คือ ครู-อาจารย์มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ครู-อาจารย์ ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อสถาบันของตนเอง นอกนั้น ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ครู-อาจารย์มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ค่าเฉลี่ย 2.92
2. ครู-อาจารย์ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ค่าเฉลี่ย 2.84
3. ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยฯแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อสถาบันของตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.82

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ครู-อาจารย์ ใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนแล้วช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหา
ค่าเฉลี่ย 2.19

2. ภายในห้องเรียนมีหนังสืออ่านประกอบบทเรียนเพียงพอแก่ความต้องการ
ค่าเฉลี่ย 2.33

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบมุ่งผลงาน

ลำดับ ที่	มุ่งผลงาน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
34.	ผู้อำนวยการเป็นผู้ตัดสินใจในการจัด ตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว	1.59	0.87	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
35.	ผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู- อาจารย์ทำ	2.68	0.94	ปรากฏบ่อยครั้ง
36.	ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ความสามารถ ทางวิชาการของครู-อาจารย์	1.92	0.84	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
37.	ผู้อำนวยการแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์	2.34	0.86	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
38.	ผู้อำนวยการพยายามให้ครู-อาจารย์ ทำงาน เต็มความสามารถของแต่ละคน	2.96	0.84	ปรากฏบ่อยครั้ง
39.	หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของครู- อาจารย์ แต่ละคนมีการประกาศให้ทราบ โดยทั่วกัน	3.00	0.84	ปรากฏบ่อยครั้ง
40.	ผู้อำนวยการเป็นคนชอบพูดมากเกินความ จำเป็น	2.07	0.98	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบมุ่งผลงาน มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของครู-อาจารย์ แต่ละคนมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้อำนวยการพยายามให้ครู-อาจารย์ทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคน และผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ทำนอกนั้น ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของ ครู-อาจารย์ แต่ละคนมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ค่าเฉลี่ย 3.40

2. ผู้อำนวยการพยายามให้ครู-อาจารย์ ทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคน
ค่าเฉลี่ย 2.96

3. ผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ทำ ค่าเฉลี่ย 2.68

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ผู้อำนวยการเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดการเรียนแต่เพียงผู้เดียว ค่าเฉลี่ย 1.59

2. ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 1.92

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบห่างเหิน

ลำดับ ที่	ห่างเหิน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
41.	หัวข้อในการประชุมครู-อาจารย์ แต่ละครั้ง จะต้องดำเนินตาม โดยเคร่งครัด	2.43	0.85	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
42.	ในการประชุมครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง ผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ	2.58	0.93	ปรากฏบ่อยครั้ง
43.	ผู้อำนวยการจัดการประชุมครู-อาจารย์ แต่ละครั้งอย่างเร่งรีบ	2.17	0.89	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
44.	ครู-อาจารย์ชอบออกนอกบริเวณวิทยาลัย ในเวลาราชการ	2.50	0.95	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
45.	ครู-อาจารย์ รับประทานอาหารกลางวัน ตามลำพังในห้องเรียน	1.75	0.82	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
46.	กฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้อำนวยการตั้งขึ้น ไม่มีใครได้แข็ง	2.20	0.88	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
47.	ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายกับครู- อาจารย์ทุกวัน	2.97	0.98	ปรากฏบ่อยครั้ง
48.	วิทยาลัยมีบริการทางด้านธุรการให้แก่ครู- อาจารย์ เพียงพอกับความต้องการ	2.70	0.89	ปรากฏบ่อยครั้ง
49.	หลังจากศึกษานิเทศก์ที่มาเยี่ยมชมกลับไปครู- อาจารย์ ได้รับแจ้งผลการเยี่ยมชม	2.50	0.89	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง

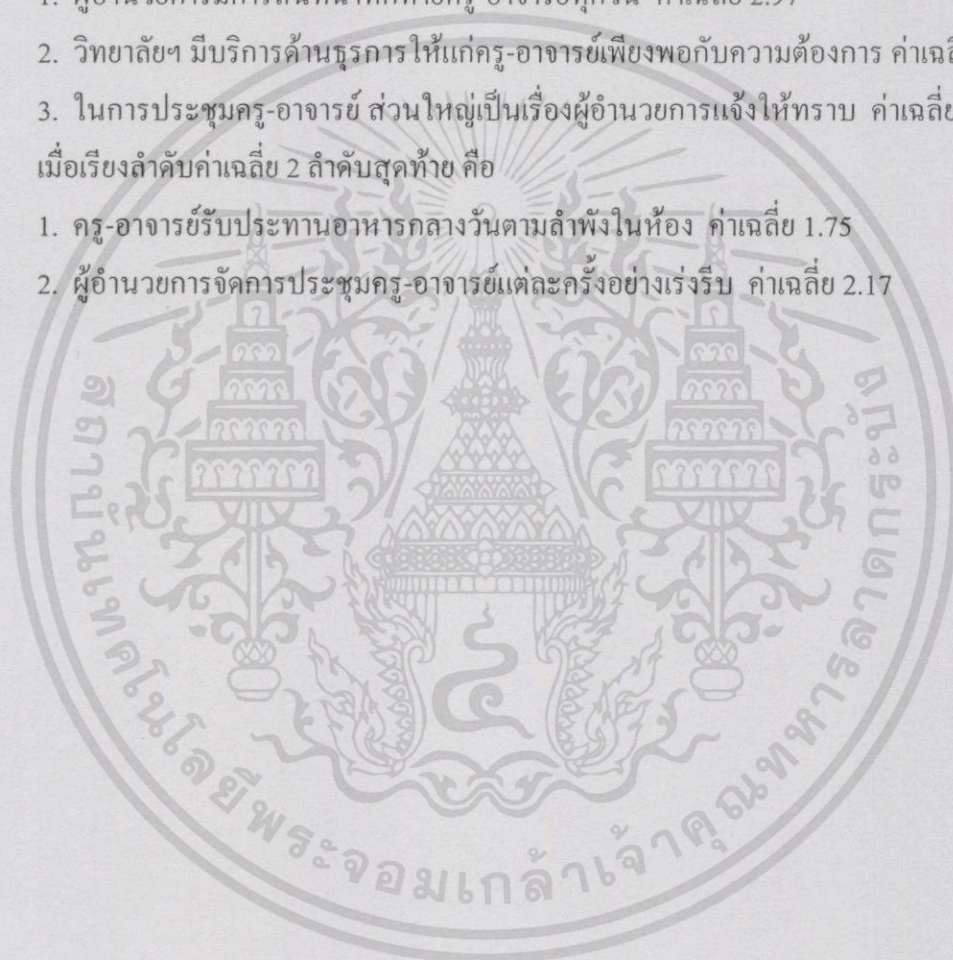
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบห่างเหิน มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายกับครู-อาจารย์ทุกวัน วิทยาลัยมีบริการด้านธุรการให้แก่ครู-อาจารย์เพียงพอกับความต้องการและในการประชุมครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ นอกนั้น ปรากฏนาน ๆ ครั้ง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายครู-อาจารย์ทุกวัน ค่าเฉลี่ย 2.97
 2. วิทยาลัยฯ มีบริการด้านธุรการให้แก่ครู-อาจารย์เพียงพอกับความต้องการ ค่าเฉลี่ย 2.70
 3. ในการประชุมครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ ค่าเฉลี่ย 2.58
- เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ครู-อาจารย์รับประทานอาหารกลางวันตามลำพังในห้อง ค่าเฉลี่ย 1.75
2. ผู้อำนวยการจัดการประชุมครู-อาจารย์แต่ละครั้งอย่างเร่งรีบ ค่าเฉลี่ย 2.17



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบกรณุปราณี

ลำดับ ที่	กรณุปราณี	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
50.	ผู้อำนวยการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู- อาจารย์	2.24	0.85	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
51.	ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจแก่ครู- อาจารย์	2.75	0.91	ปรากฏบ่อยครั้ง
52.	ผู้อำนวยการช่วยเหลือครู-อาจารย์ทำงาน ให้เสร็จหลังจากเลิกเรียนแล้ว	2.29	0.86	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
53.	ผู้อำนวยการช่วยเหลือคณะครู-อาจารย์ ขจัดปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.29	0.90	ปรากฏนาน ๆ ครั้ง
54.	ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการเลือกตาราง สอนและกำหนดวิชาสอน	3.02	0.89	ปรากฏบ่อยครั้ง
55.	ผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือครู- อาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น	2.55	0.92	ปรากฏบ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศ องค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษา ทั่วไป แบบกรณุปราณี มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการ เลือกตารางสอนและกำหนดวิชาสอน ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจแก่ ครู-อาจารย์ และ ผู้อำนวยการ พยายามหาทางช่วยเหลือ ครู-อาจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น นอกนั้น ปรากฏ นาน ๆ ครั้ง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอนและกำหนดวิชาสอน ค่าเฉลี่ย 3.02
2. ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจแก่ครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.75
3. ผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือครู-อาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.55

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ผู้อำนวยการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.24
2. ผู้อำนวยการช่วยเหลือครู-อาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังจากเลิกเรียนแล้ว ค่าเฉลี่ย 2.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป แบบเป็นแบบอย่าง

ลำดับ ที่	เป็นแบบอย่าง	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น
		(\bar{X})	(S.D.)	
56.	ผู้อำนวยการคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ทุกวิถีทาง	2.69	0.91	ปรากฏบ่อยครั้ง
57.	ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.90	0.87	ปรากฏบ่อยครั้ง
58.	ผู้อำนวยการใช้วิธีการดีเพื่อก่อในการ ปฏิบัติงาน	2.63	0.83	ปรากฏบ่อยครั้ง
59.	ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดี ในการพูดเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาลัยหรือ ในการประชุมครู-อาจารย์	2.95	0.79	ปรากฏบ่อยครั้ง
60.	ผู้อำนวยการชี้แจงเหตุผลทุกครั้งที่เกิดขึ้น ข้อบกพร่องของครู-อาจารย์	2.71	0.90	ปรากฏบ่อยครั้ง
61.	ผู้อำนวยการพยายามจัดหาสวัสดิการให้แก่ ครู-อาจารย์	2.65	0.93	ปรากฏบ่อยครั้ง
62.	ผู้อำนวยการมาถึงวิทยาลัยก่อนครู-อาจารย์ อื่นๆ	2.66	0.82	ปรากฏบ่อยครั้ง
63.	ผู้อำนวยการแจ้งให้ครู-อาจารย์ ทราบล่วงหน้า เกี่ยวกับนโยบายใหม่ๆ ที่จะดำเนินการ	2.85	0.78	ปรากฏบ่อยครั้ง
64.	ผู้อำนวยการเป็นคนที่ครู-อาจารย์ เข้าใจ ได้ง่าย	2.77	0.90	ปรากฏบ่อยครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปแบบเป็นแบบอย่าง มีดังนี้

โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปรากฏบ่อยครั้งทุกข้อ เรียงลำดับ 3 ข้อ คือ ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดีในการพูดเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาลัยฯ ในการประชุมครู-อาจารย์ ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้อำนวยการแจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ที่จะดำเนินการ

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดีในการพูดเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาลัยหรือในการประชุมครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.95
2. ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.90
3. ผู้อำนวยการแจ้งให้ครู-อาจารย์ ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ที่จะดำเนินการ ค่าเฉลี่ย 2.85

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. ผู้อำนวยการใช้วิธีการดีเพื่อก่อในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.63
2. ผู้อำนวยการพยายามจัดหาวิธีการให้แก่ครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.65

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบรรยากาศ 8 แบบ

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะ ของสถานศึกษาตามบรรยากาศองค์การ 8 แบบ

ลำดับที่	บรรยากาศองค์การ	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	อุปสรรค	2.27	0.37	2.25	0.35	0.59
2.	มิตรสัมพันธ์	2.65	0.49	2.73	0.50	-1.44
3.	ขาดความสามัคคี	2.01	0.54	2.05	0.52	-0.56
4.	ขวัญ	2.67	0.56	2.54	0.53	2.03*
5.	มุ่งผลงาน	2.35	0.41	2.40	0.40	-1.00
6.	ห่างเหิน	2.41	0.38	2.45	0.34	-1.14
7.	กรูณาปราณี	2.52	0.64	2.54	0.65	-0.28
8.	เป็นแบบอย่าง	2.76	0.60	2.76	0.76	0.02
	รวม	2.45	0.25	2.46	0.25	-0.19

$$P = \leq .05$$

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา ตามบรรยากาศองค์การ 8 แบบ ในภาพรวมไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษา ดีเด่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 1 แบบ คือ ขวัญนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ลักษณะของสถานศึกษา แบบอุปสรรค

ลำดับที่	อุปสรรค	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	งานกิจวัตรประจำวันอื่น ๆ ก้าวก่ายต่องานด้านการสอน	2.27	0.86	2.29	0.85	-0.19
2.	ครู-อาจารย์ ต้องร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป	2.60	0.75	2.45	0.82	1.72
3.	การรายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นภาระหนักแก่ครู-อาจารย์	1.93	0.84	1.98	0.81	-0.58
4.	ครู-อาจารย์ รับประทานหนักเกี่ยวกับงานสารบรรณของวิทยาลัย	1.82	0.88	1.94	0.94	-1.11
5.	ครู-อาจารย์ มีเวลาพอในการที่จะจัดเตรียมทำรายงานต่าง ๆ	2.54	0.94	2.51	0.80	0.29
6.	วิทยาลัยพร้อมที่จะบริการและให้คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์การสอน	2.47	0.90	2.32	0.90	1.52
	รวม	2.27	0.37	2.25	0.38	0.59

$$P = \leq .05$$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบอุปสรรค ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบมิตรสัมพันธ์

ลำดับที่	มิตรสัมพันธ์	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7.	เพื่อนสนิทของครูแต่ละคนอยู่ในวิทยาลัย เดียวกัน	2.90	0.76	2.86	0.86	0.53
8.	ครู-อาจารย์ เชิญเพื่อนครู-อาจารย์ ในวิทยาลัย ไปเที่ยวบ้านของตน	2.22	0.67	2.45	0.82	-2.57*
9.	ครู-อาจารย์ ทราบดีเกี่ยวกับชีวิตครอบครัว ของเพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกัน	2.44	0.73	2.56	0.77	-1.39
10.	ครู-อาจารย์ เล่าเรื่องส่วนตัวของตนเอง ให้เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกันฟัง	2.35	0.75	2.53	0.86	-1.97
11.	ครู-อาจารย์ ชอบคุยกันสนุกสนานเมื่อพบปะกัน ในวิทยาลัยฯ	2.92	0.78	3.16	0.68	-2.83*
12.	ครู-อาจารย์ วางแผนร่วมกันในการจัดทำ แผนการสอน	2.52	1.03	2.34	0.99	1.49
13.	ครู-อาจารย์ เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง	3.19	0.84	3.22	0.84	-0.26
	รวม	2.65	0.49	2.73	0.50	-1.44

$$P = \leq .05$$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบมิตรสัมพันธ์ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษา
ดีเด่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จำนวน 3 ข้อ คือ

1. ครู-อาจารย์ ชอบคุยกันสนุกสนานในวิทยาลัย
2. ครู-อาจารย์ เชิญเพื่อนครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยไปเที่ยวบ้านตนเอง
3. ครู-อาจารย์ เล่าเรื่องส่วนตัวของตนเองให้เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกันฟัง

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบขาดความสามัคคี

ลำดับที่	ขาดความสามัคคี	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14.	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยนี้ เป็นที่ลำบากใจแก่ท่าน	2.05	0.87	2.15	0.95	-0.98
15.	ในการกระทำใด ๆ มักจะมีครู-อาจารย์ กลุ่มน้อยที่คอยต่อต้านความคิดของครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่	2.17	0.90	2.14	0.92	0.28
16.	ครู-อาจารย์ ใช้วิธีการรวมกลุ่มต่อต้านครู- อาจารย์ ที่ไม่ให้ความร่วมมือ	2.71	0.71	1.63	0.70	0.96
17.	ครู-อาจารย์ พยายามแสวงหาความคิด ความชอบ พิเศษจากผู้อำนวยการ	2.50	1.06	2.58	1.00	-0.68
18.	ครู-อาจารย์บางคนชอบพูดขัดจังหวะ ครู- อาจารย์คนอื่น ในการประชุม	1.91	0.83	1.92	0.76	-0.06
19.	ครู-อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในการประชุม	1.77	0.77	1.75	0.72	0.25
20.	ครู-อาจารย์พูดวกวน ไม่ตรงจุดหมายในการ ประชุม	1.74	0.74	1.87	0.86	-1.41
21.	ครู- อาจารย์ ในวิทยาลัยต่างคนต่างอยู่ไม่ชอบ คบหาสมาคมกัน	1.88	0.78	1.80	0.74	0.91
22.	ครู-อาจารย์ พูดถึงการลาออกและการขอย้าย	1.84	0.82	2.05	0.82	-2.17*
23.	ครู-อาจารย์ สันดรศักดิ์กันเฉพาะในกลุ่มของ ตัวเองเท่านั้น	2.55	0.76	2.58	0.84	-2.27*
	รวม	2.01	0.54	2.05	0.52	-0.56

$$P = \leq .05$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบขาดความสามัคคีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ

1. ครู-อาจารย์ สัมผัสรักกันเฉพาะในกลุ่มของตัวเองเท่านั้น
 2. ครู-อาจารย์ พுகถึงการลาออกและการขอย้าย
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบขั้ว

ลำดับที่	ขั้ว	สถานศึกษาดีเด่น n = 230		สถานศึกษาทั่วไป n = 111		t-test
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
24.	ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานสูง	2.58	0.83	2.40	0.87	1.91
25.	ครู-อาจารย์ ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความ เต็มใจ	2.85	0.76	2.83	0.72	0.22
26.	ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยแสดงน้ำใจที่จะทำงาน เพื่อสถาบันของตนเอง	2.85	0.78	2.77	0.77	0.91
27.	คณาธิการ โรงพร้อมที่จะให้บริการแก่ครู- อาจารย์ และนักเรียน	2.58	0.83	2.44	0.77	1.51
28.	ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้อภัยในข้อผิดพลาดของ เพื่อนร่วมงาน	2.77	0.65	2.72	0.70	0.69
29.	วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอกับ ความต้องการของครู-อาจารย์	2.70	0.86	2.52	0.91	1.71
30.	ครู-อาจารย์ มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	2.90	0.71	2.95	0.68	-0.63
31.	ในการประชุมครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์ทุกท่าน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จลุล่วง	2.82	0.85	2.61	0.82	2.11*
32.	ภายในห้องเรียนมีหนังสืออ่านประกอบ บทเรียนเพียงพอแก่ความต้องการ	2.43	1.03	2.12	1.09	2.54*
33.	ครู-อาจารย์ ใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนแล้ว ช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหา	2.24	0.86	2.07	0.78	1.78
	รวม	2.67	0.56	2.54	0.53	2.03

$$P = \leq .05$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบขวัญ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ

1. ภายในห้องเรียนมีหนังสืออ่านประกอบบทเรียนเพียงพอแก่ความต้องการ
2. ในการประชุมครู-อาจารย์ ทุกท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบมุ่งผลงาน

ลำดับที่	มุ่งผลงาน	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34.	ผู้อำนวยการเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว	1.65	0.92	1.47	0.76	1.95
35.	ผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ทำ	2.62	0.93	2.81	2.81	-1.74
36.	ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู-อาจารย์	1.89	0.85	1.98	1.98	0.93
37.	ผู้อำนวยการแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	2.27	0.82	2.48	2.48	-2.11*
38.	ผู้อำนวยการพยายามให้ครู-อาจารย์ทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคน	2.97	0.83	2.92	2.92	0.57
39.	หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของครู-อาจารย์แต่ละคนมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	3.02	0.81	2.96	2.96	0.55
40.	ผู้อำนวยการเป็นคนชอบพูดมากเกินความจำเป็น	2.03	0.97	2.16	2.16	-1.16
	รวม	2.35	0.41	2.40	0.40	-1.00

$$P = \leq .05$$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษาบรรยากาศ แบบมุ่งผลงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ

1. ผู้อำนวยการแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบห่างเหิน

ลำดับที่	ห่างเหิน	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
41.	หัวข้อในการประชุมครู-อาจารย์ แต่ละครั้ง จะต้องดำเนินการตามโดยเคร่งครัด	2.44	0.82	2.41	0.84	0.39
42.	ในการประชุมครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง ผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ	2.58	0.92	2.57	0.95	0.14
43.	ผู้อำนวยการจัดการประชุมครู-อาจารย์ แต่ละครั้งอย่างเร่งรีบ	2.11	0.85	2.30	0.96	-1.79
44.	ครู-อาจารย์ชอบออกนอกบริเวณวิทยาลัย ในเวลาราชการ	2.53	0.95	2.43	0.96	0.89
45.	ครู-อาจารย์ รับประทานอาหารกลางวัน ตามลำพังในห้องเรียน	1.73	0.83	1.73	0.79	-0.52
46.	กฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้อำนวยการตั้งขึ้น ไม่มีใครได้แข็ง	2.16	0.86	2.30	0.91	-1.39
47.	ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายกับครู-อาจารย์ ทุกวัน	2.94	0.99	3.02	0.96	-0.66
48.	วิทยาลัยมีบริการทางด้านธุรการให้แก่ครู- อาจารย์ เพียงพอกับความต้องการ	2.69	0.86	2.72	0.96	-0.28
49.	หลังจากศึกษานิเทศก์ที่มาเยี่ยมกลับ ไปครู- อาจารย์ ได้รับแจ้งผลการเยี่ยมเยือน	2.46	0.91	2.57	0.85	-1.04
	รวม	2.41	0.38	2.45	0.34	-1.14

$P = \leq .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษาบรรยากาศ แบบห่างเหิน
ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษา
ดีเด่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบกรูณาปรานี

ลำดับที่	กรูณาปรานี	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
50.	ผู้อำนวยการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์	2.23	0.86	2.27	0.83	-0.40
51.	ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจแก่ครู-อาจารย์	2.77	0.90	2.71	0.94	0.51
52.	ผู้อำนวยการช่วยเหลือครู-อาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังจากเลิกเรียนแล้ว	2.29	0.87	2.30	0.85	-0.06
53.	ผู้อำนวยการช่วยเหลือคณะครู-อาจารย์จัดปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.35	0.90	2.16	0.90	1.78
54.	ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอนและกำหนดวิชาสอน	2.92	0.90	3.23	0.83	-3.07*
55.	ผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือครู-อาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น	2.55	0.90	2.56	0.97	-0.06
	รวม	2.52	0.64	2.54	0.65	-0.28

$$P = \leq .05$$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษาบรรยากาศ แบบกรูณาปรานี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ

1. ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอนและกำหนดวิชาสอน
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา แบบเป็นแบบอย่าง

ลำดับที่	เป็นแบบอย่าง	สถานศึกษาดีเด่น		สถานศึกษาทั่วไป		t-test
		n = 230		n = 111		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
56.	ผู้อำนวยการคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ทุกวิถีทาง	2.65	0.90	2.77	0.91	-1.17
57.	ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.89	0.83	2.93	0.95	-0.41
58.	ผู้อำนวยการใช้วิธีการดีเพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน	2.66	0.83	2.58	1.83	0.84
59.	ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดีในการ พูดเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาลัยหรือในการประชุม ครู-อาจารย์	2.95	0.78	2.95	0.80	-0.03
60.	ผู้อำนวยการชี้แจงเหตุผลทุกครั้งที่เกิดข้อ ข้อบกพร่องของครู-อาจารย์	2.73	0.87	2.67	0.95	0.57
61.	ผู้อำนวยการพยายามจัดหาสวัสดิการให้แก่ ครู-อาจารย์	2.67	0.91	2.60	0.97	0.57
62.	ผู้อำนวยการมาถึงวิทยาลัยก่อนครู-อาจารย์ อื่น ๆ	2.64	0.80	2.71	0.87	-0.77
63.	ผู้อำนวยการแจ้งให้ครู-อาจารย์ ทราบล่วงหน้า เกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ที่จะดำเนินการ	2.85	0.73	2.86	0.89	-0.04
64.	ผู้อำนวยการเป็นคนที่ครู-อาจารย์เข้าใจได้ง่าย	2.78	0.85	2.73	0.93	0.51
	รวม	2.76	0.60	2.76	0.76	0.02

$$P = \leq .05$$

ตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษาบรรยากาศ แบบเป็นแบบอย่าง
ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป และค่าเฉลี่ยของสถานศึกษา
ดีเด่น ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามบรรยากาศองค์การ 8 แบบ คือ อุปสรรค มิตรสัมพันธ์ ขาดความสามัคคี ขวัญ มุ่งผลงาน ห่างเหิน ทรูณาปราณี เป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่อยู่ในสถานศึกษาดีเด่น กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่อยู่ในสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 8 แบบ แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ได้สถานศึกษาดีเด่น 11 แห่ง ผู้บริหาร 55 คน ครู-อาจารย์ 175 คน สุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan รวม 230 คน และสถานศึกษาทั่วไป 7 แห่ง ผู้บริหาร 32 คน ครู-อาจารย์ 79 คน สุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan รวม 111 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 341 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อ 1 เดิมค่า ข้อ 2-3 เลือกตอบ

(Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 64 ข้อ ตามทฤษฎีของ Halpin and Croft ซึ่ง ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ได้แปลและเรียบเรียงไว้ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 4 ระดับ คือ แทบไม่ปรากฏ ปรากฏนาน ๆ ครั้ง ปรากฏบ่อยครั้ง ปรากฏสม่ำเสมอ โดยกำหนดค่าระดับเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3, 4 ตามลำดับ

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งสอจดของคิดแสดมปีเจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยส่งไปทางไปรษณีย์ ใช้เวลาประมาณ 15 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับมาบางส่วนและส่วนที่ยังไม่ได้รับผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

5.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าร้อยละ และข้อมูลที่ได้นำเสนอในรูปแบบของตาราง ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 8 แบบนั้น ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้าน พร้อมทั้งเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าคะแนนมาตรฐาน t-test ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะเป็นข้อ ๆ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานศึกษาดีเด่น ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 67.45
สถานศึกษาทั่วไป ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 สถานศึกษาดีเด่น
และสถานศึกษาทั่วไป ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5.4.2 ตอนที่ 2 บรรยากาศของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แบบ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ทั้งสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป
ของกรมอาชีวศึกษา ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ปรากฏบ่อยครั้ง 4 แบบ
และปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 แบบ ปรากฏบ่อยครั้ง 4 แบบ คือ เป็นแบบอย่าง มิตรสัมพันธ์ ขวัญ กรุณา
ปราณี ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 แบบ คือ ห่วงเหิน มุ่งผลงาน อุปลสรรรค ขาดความสามัคคี เมื่อพิจารณา
แต่ละแบบดังนี้

แบบอุปสรรค ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อ
บรรยากาศของกิจการของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่นและ
สถานศึกษาทั่วไป ของกรมอาชีวศึกษา แบบอุปสรรค โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 2 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ต้องร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมมากเกินไป และครู-
อาจารย์มีเวลาพอในการที่จะจัดเตรียมทำรายงานต่าง ๆ

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 ข้อ คือ วิทยาลัยพร้อมที่จะบริการและให้คำแนะนำในการใช้
อุปกรณ์การสอน งานกิจวัตรประจำวันอื่น ๆ ก้าวถ่วงงานด้านการสอน การรายงานผลการเรียน
ของนักเรียน เป็นภาระหนักของครู-อาจารย์ และครู-อาจารย์รับภาระหนักเกี่ยวกับงานสารบรรณ
ของวิทยาลัย

แบบมิตรสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อ
บรรยากาศของกิจการของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่น และ
สถานศึกษาทั่วไป ของกรมอาชีวศึกษา แบบมิตรสัมพันธ์ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง ครู-อาจารย์ชอบคุย
สนุกสนาน เมื่อพบปะกันในวิทยาลัย และเพื่อนสนิทของครู-อาจารย์ อยู่ในวิทยาลัยเดียวกัน

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ ทราบเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของเพื่อนครู-
อาจารย์ด้วยกัน ครู-อาจารย์วางแผนร่วมกันในการจัดทำแผนการสอน ครู-อาจารย์เล่าเรื่องส่วนตัว

ของตนเองให้เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกันฟัง และครู-อาจารย์เชิญเพื่อนครู-อาจารย์ในวิทยาลัยไปเที่ยวบ้านของตน

แบบขาดความสามัคคี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา แบบขาดความสามัคคี โดยพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 2 ข้อ คือ ครู-อาจารย์สังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น และครู-อาจารย์พยายามแสวงหาความดีความชอบพิเศษจากผู้อำนวยการ

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 ข้อ คือ ในการกระทำใด ๆ มักจะมีครู-อาจารย์กลุ่มน้อยที่คอยค้าน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ พฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนี้เป็นที่ลำบากใจแก่ท่าน ครู-อาจารย์บางคนชอบพูดขัดจังหวะครู-อาจารย์คนอื่นในการประชุม และครู-อาจารย์ พูดถึงการลาออกและขอย้าย

แบบขวัญ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไปของกรมอาชีวศึกษาแบบขวัญ โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 4 ข้อ คือ ครู-อาจารย์มีความสนิทสนมกันและเป็นกันเอง ครู-อาจารย์ ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยแสดงความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อสถาบันของตนเอง และครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ ให้อภัยในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 2 ข้อ คือ ภายในห้องเรียนมีหนังสืออ่านประกอบการ เรียนเพียงพอกับความ ต้องการ และครู-อาจารย์ใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนแล้วช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหา

แบบมุ่งผลงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป ของกรมอาชีวศึกษา แบบมุ่งผลงาน โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของครู-อาจารย์ แต่ละคน มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้อำนวยการพยายามให้ครู-อาจารย์ทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคน และผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ทำ

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 ข้อ คือ ผู้อำนวยการแก้ไขข้อบกพร่อง การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้อำนวยการเป็นคนชอบพูดมากเกินความจำเป็น ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ ความสามารถทางวิชาการของครู-อาจารย์ และผู้อำนวยการเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว

แบบห่างเหิน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป ของกรมอาชีวศึกษา แบบห่างเหิน โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายกับครู-อาจารย์ทุกวัน วิทยาลัย มีบริการทางด้านธุรการให้แก่ครู-อาจารย์เพียงพอกับความต้องการ และในการประชุมครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 ข้อ คือ ครู-อาจารย์ชอบออกนอกบริเวณวิทยาลัยในเวลาราชการ หลังจากศึกษานิเทศก์มาเยี่ยมกลับไป ครู-อาจารย์ได้รับแจ้งผลการเยี่ยมเยือน หัวข้อในการประชุม ครู-อาจารย์แต่ละครั้งจะต้องดำเนินการ โดยเคร่งครัด และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผู้อำนวยการตั้งขึ้น ไม่มีใครโต้แย้ง

แบบกรุณาปราณี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่นและ สถานศึกษาทั่วไป ของกรมอาชีวศึกษา แบบกรุณาปราณี โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 3 ข้อ คือ ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอนและกำหนดวิชา สอน ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจแก่ครู-อาจารย์ และผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือครู- อาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 3 ข้อ คือ ผู้อำนวยการช่วยเหลือคณะครู-อาจารย์ ขจัดปัญหาการแบ่ง พรรคแบ่งพวก ผู้อำนวยการช่วยเหลือครู-อาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังจากเลิกเรียนและผู้อำนวยการ ช่วยเหลือแก้ปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์

แบบเป็นแบบอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสถานศึกษาดีเด่นและ สถานศึกษาทั่วไป ของกรมอาชีวศึกษา แบบเป็นแบบอย่าง โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ปรากฏบ่อยครั้ง 4 ข้อ คือ ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดีในการพูดเกี่ยวกับ เรื่องของวิทยาลัยหรือในการประชุมครู-อาจารย์ ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการแจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ที่จะดำเนินการ และ ผู้อำนวยการเป็นคนที่ครู-อาจารย์ เข้าใจได้ง่าย

5.4.3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ดังนี้

แบบอุปสรรค ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไปเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การแบบอุปสรรค โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

แบบมิตรสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแบบมิตรสัมพันธ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 3 ข้อ แสดงว่า ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แบบขาดความสามัคคี ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแบบขาดความสามัคคี ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์พูดถึงการลาออกและการขอย้าย ครู-อาจารย์ ส่งเสริมกันเฉพาะในกลุ่มของตัวเองเท่านั้น

แบบขวัญ ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแบบขวัญ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีสองข้อ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน ส่วนข้ออื่น ไม่มีความแตกต่างกัน

แบบมุ่งผลงาน ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่หนึ่งข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกัน

แบบห่างเหิน ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบกรรณาปราณี ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หนึ่งข้อ ส่วนประเด็นอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

แบบเป็นแบบอย่าง ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น ไม่มีความแตกต่างกัน

5.5 อภิปรายผล

5.5.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป ปรากฏบ่อยครั้ง 4 แบบ คือ

เป็นแบบอย่าง มิตรสัมพันธ์ ขวัญ และกรรณาปราณี ทั้ง 4 แบบ ปรากฏบ่อยครั้งเพราะว่าบรรยากาศองค์กรทั้ง 4 แบบ ปรากฏบ่อยครั้งจะเป็นผลดีต่อองค์กร ทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพราะความรู้สึกรักของครู-อาจารย์ มองว่าผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ ทำตัวเป็นแบบอย่างแก่ครู-อาจารย์ ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความก้าวหน้า ครู-อาจารย์มีความรู้สึกพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ให้ความสนิทสนมกัน ทุกคนมีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นตัวเอง และเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจ ให้ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หาญชัย สงวนให้ (2519 : 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศองค์กร ผลการวิจัยพบว่า แบบของบรรยากาศองค์กรที่ทำให้มีความสัมพันธ์คือ ผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง มีมิตรสัมพันธ์ มีขวัญและความกรรณาปราณี

ถ้าพิจารณาแต่ละแบบที่ปรากฏบ่อยครั้งพบว่า

แบบเป็นแบบอย่างมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกที่ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ ทำงานเป็นแบบอย่าง ให้การสนับสนุนครู-อาจารย์ ส่งเสริม สนับสนุนครู-อาจารย์ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

แต่พิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดี ในการพูดเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาลัย หรือในการประชุมครู-อาจารย์ เพราะครู-อาจารย์ จะมอง ผู้บริหารว่า ในการประชุมทุกครั้งตัวผู้บริหารพูดทวนคนฟังเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีการเตรียม วาระการประชุมที่ดี ทำให้ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกตัวผู้บริหารไม่มีความพร้อม ตัวผู้บริหารมีการ เตรียมตัวที่ดีก่อนประชุม เรียงลำดับหัวข้อการพูดให้ชัดเจน และสามารถควบคุมเวลาในการประชุม ได้ ซึ่ง ครู-อาจารย์ มีความต้องการมากที่สุดคือ ผู้บริหารจะต้องเตรียมตัวในการพูดในที่ประชุม ผู้บริหารจะต้องใช้หลักเกณฑ์แบบมิตรสัมพันธ์เป็นลักษณะที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลักในการ ทำงาน เป็นกันเอง และเป็นมิตรกับทุกคน ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์กับคนอื่น ปฏิบัติตัวเป็น แบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาดี งามญาติ (2519 : 64) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนมัธยมแบบประสม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยม มีแนวโน้มเป็นบรรยากาศแบบเป็นแบบอย่าง และในส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการใช้วิธีการ คิดเพื่อก่อนในการปฏิบัติงาน แสดงว่าครู-อาจารย์ ต้องการให้ผู้อำนวยการใช้ข้อนี้น้อยที่สุด เพราะทุกคนคงไม่ชอบคำติเพื่อก่อน แต่ต้องการคำชมมากกว่า

แบบมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยที่ปรากฏบ่อยครั้ง เป็นลำดับที่ 2 เป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในความสัมพันธ์ฉันมิตรและให้ความสนิทสนมกัน จะทำให้การอยู่ร่วมกันมีความสุข การสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นหลักทางวัฒนธรรม และ อุปนิสัยของคนไทย แสดงถึงวัฒนธรรม ประเพณี มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจให้กัน มีความเมตตาต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต ทรานุชรรัตน์ (2512 : 111) ทำการวิจัยเรื่อง ระบบพฤติกรรม ในการบริหารของโรงเรียนรัฐบาล ประเภทมัธยมศึกษาในส่วนกลาง โดยใช้ OCDQ พบว่า พฤติกรรมในทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนกลาง มีบรรยากาศแบบเป็นแบบอย่าง ซึ่งสมาชิกในองค์การ ต้องการความเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและความต้องการของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ รองลงมาคือ แบบมิตรสัมพันธ์ ซึ่งบรรยากาศแบบมิตรสัมพันธ์เป็นบรรยากาศ ความรู้สึกของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ว่าต่างก็มีความพอใจพอใจในความสัมพันธ์ฉันมิตร และให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แต่พิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ครู-อาจารย์เตรียมการสอนด้วย ตัวเอง เพราะครู-อาจารย์ มีหน้าที่หลักคือ ปฏิบัติการสอนตามตารางสอน ในการสอนทุกครั้งครู- อาจารย์จะต้องเตรียมการสอน นำโครงการสอน แผนการสอน บันทึกการสอนและบันทึกหลัง การสอน ซึ่งจะทำให้ครู-อาจารย์มีความมั่นใจว่า นักศึกษาจะได้รับความรู้เต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ครู-อาจารย์เล่าเรื่องส่วนตัวของตนเองให้เพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกันฟัง ซึ่งมีปรากฏาน ๓ ครั้งในแบบมิตรสัมพันธ์ คงหมายความว่า ครู-อาจารย์ไม่ต้องการรับฟังเรื่องส่วนตัวของคนอื่น และ

ไม่ต้องการให้ครู-อาจารย์ด้วยกันเอาเรื่องส่วนตัวมาพูดคุยกันในที่ทำงาน เพราะจะทำให้เสียบรรยากาศของการทำงาน

แบบขวัญ มีค่าเฉลี่ยปรากฏบ่อยครั้งเป็นลำดับที่ 3 เป็นเพราะว่า ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าต่างก็มีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานดี เพราะได้การตอบสนองความต้องการด้านสังคม และต่างก็ชื่นชอบที่ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศที่ทุกคนต้องการก็คือ ขวัญในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน ให้ทุกคนมีความสุข มีความปรานี มีความเมตตา มีมนุษยธรรม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ สเตียร์ เหลืองอร่าม (2526 : 86) ที่ว่า ขวัญจะดีจะต้องใช้คำพูดดี ๆ การให้รางวัลเป็นค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และได้รับการยกย่องจากองค์กรว่า ที่กล่าวมานี้ จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson (1969 : 13) พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนที่มีขวัญสูงจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะสูง สงวน อดทน มีความเพียร มีสติสัมปชัญญะ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ซึ่งบรรยากาศแบบขวัญ ถ้าปรากฏบ่อยครั้งในองค์กร จะทำให้บรรยากาศนั้นดี มีการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสามัคคีในหมู่คณะ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ความเคารพ รักใคร่ซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้ม แจ่มใส งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพ

แต่พิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าข้ออื่นคือ ครู-อาจารย์ มีความสนิทสนมกันและเป็นกันเอง จะทำให้บรรยากาศขององค์กรที่ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทุกคนมีความสนิทสนมกัน มีความเมตตา เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว มีความรู้สึกที่ดีกับคนอื่น จึงทำให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครู-อาจารย์ ใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนแล้วช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหา แสดงว่าครู-อาจารย์ ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพราะจะเป็นภาระหนักกับครู-อาจารย์ หลังจากว่างการสอนหรือหลังเลิกสอนแล้ว ซึ่งถือว่าเป็นเวลาพักผ่อนของครู-อาจารย์ ที่ต้องการใช้เวลาว่างตรงนั้นเป็นส่วนตัวและครอบครัว

แบบกรุณาปรานี มีค่าเฉลี่ยที่ปรากฏบ่อยครั้งเป็นลำดับที่ 4 เพราะว่าการที่ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจและแสดงความโอนอ่อนผ่อนปรนต่อบรรดาเพื่อนร่วมงาน เพื่อนมนุษย์ที่จะพึงเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งปรากฏบ่อยครั้ง จะเกิดผลดีต่อบรรยากาศขององค์กร และสิ่งที่ผู้บริหารคำนึงถึงให้มากที่สุดคือ ต้องทำหน้าที่ให้องค์กรอยู่รอด จึงต้องทำงานเพื่อส่วนรวม และต้องควบคุมให้อยู่ในทิศทางเดียวกันทุกคน ต้องมีเป้าหมายในการทำงาน ผู้บริหารมักจะอาศัยประสบการณ์ และมีวิสัยทัศน์ ก้าวไกล และเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น อบรม แนะนำ ครู-อาจารย์ถึงแนวทางเพื่อลดความขัดแย้งให้ทุกคนมีความสนิทสนมกัน มีความกรุณาปรานี มีความเมตตา มีมนุษยธรรม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2527 : 7) ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กร โรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า

ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมจะแสดงพฤติกรรมแบบเป็นแบบอย่างและแบบกรุณาปรานีเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่พิจารณาเป็นรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าข้ออื่นคือ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอนและกำหนดวิชาสอน ซึ่งโดยที่ไม่แจ้งครู-อาจารย์ ต้องการเลือกวิชาที่ตนเองถนัด หรือเป็นวิชาที่เรียนมา ซึ่งเมื่อถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาได้ดีกว่าวิชาที่ไม่ถนัด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการแก้ปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์ ซึ่งคงจะเป็นเพราะครู-อาจารย์ ไม่ต้องการให้ใครทราบเรื่องส่วนตัวมากเกินไป ครู-อาจารย์อาจมีความรู้สึกว่าจะกระทบต่อการพิจารณาความดีความชอบ ถ้าปรากฏนาน ๆ ครั้ง จะดีกว่าปรากฏบ่อยครั้ง

5.5.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 4 แบบ คือ

ห่างเหิน มุ่งผลงาน อุปสรรค ขาดความสามัคคี ทั้ง 4 แบบ ปรากฏนาน ๆ ครั้ง เพราะว่า เป็นบรรยากาศที่ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกที่ผู้บริหารแสดงตนมีลักษณะเป็นแบบแผน จริงจัง ไม่ยอมคบหาสมาคมกับใคร ถือกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบมุ่งผลงานเป็นลักษณะบรรยากาศที่ไม่มีความยืดหยุ่น มุ่งผลสำเร็จที่งาน เพื่อให้เป็นไปตามกำหนดเวลา และเป้าหมาย แม้ผู้ร่วมงานจะแสดงปฏิริยาสะท้อนกลับมาก็ไม่เปลี่ยนแปลง แบบอุปสรรค เป็นบรรยากาศที่ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวก และให้งานมากเกินไป ซึ่งเข้าใจกันว่า ผู้บริหารสร้างความยุ่งยาก แทนที่จะอำนวยความสะดวกให้ครู-อาจารย์ แบบขาดความสามัคคี เป็นบรรยากาศที่มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน ขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร เปลีขวจิตร (2523 : 58) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกองของกระทรวงศึกษาธิการ กับบรรยากาศขององค์กร พบว่าบรรยากาศขององค์กรของระดับกองโดยรวมเป็นแบบขาดความสามัคคี เป็นบรรยากาศที่เกิดขึ้นในทางลบ จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร ซึ่งบรรยากาศที่มีลักษณะขาดความสามัคคี อาจเกิดจากการบริหาร โดยผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคล หรืออาจทำให้สมาชิกขาดขวัญ กำลังใจ ขาดสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งอาจจะใช้ระเบียบ ข้อบังคับมากเกินไป ซึ่งการเกิดบรรยากาศขาดความสามัคคีจะมีผลกระทบต่อองค์กรมาก

ถ้าพิจารณาแต่ละแบบที่ปรากฏนาน ๆ ครั้ง พบว่า

แบบห่างเหิน มีค่าเฉลี่ย ถ้าปรากฏนาน ๆ ครั้ง ลำดับ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จริงจังกับแบบไม่คบหาสมาคมกับใคร

แต่พิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ผู้อำนวยการมีการสนทนา ทักทายกับครู-อาจารย์ ซึ่งถือว่า เกิดขึ้นบ่อยครั้งเป็นดีต่อองค์กร เพราะเมื่อผู้บริหารและครู-อาจารย์ได้พูด

คุยกัน ปรีกษาหารือกัน ปัญหาที่จะน้อยลง และในส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครู-อาจารย์รับประทานอาหารกลางวันตามลำพังในห้องเรียน ซึ่งปรากฏนาน ๆ ครั้ง โดยทั่วไปข้อนี้ถ้าเกิดขึ้นก็จะไม่ดีต่อองค์กร เพราะมองเหมือกับว่า ครู-อาจารย์ ไม่ชอบพูดคุยคบหากับใคร เมื่อมีปัญหาอะไรจึงไม่มีใครทราบ

แบบมุ่งผลงาน มีค่าเฉลี่ยด้านปรากฏานาน ๆ ครั้ง เป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ว่า ผู้บริหารทำงานในลักษณะชอบควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ขาดความยืดหยุ่น เพราะมุ่งผลสำเร็จของงาน เพื่อให้ได้ตามกำหนดเวลา ถ้าปรากฏานาน ๆ ครั้ง จะเป็นผลดีกับองค์กร ในงานบางประเภทคือ งานที่ไม่ให้มีการควบคุม ทำแบบอิสระ ต้องการใช้ความสามารถของตนเอง ถ้าปรากฏบ่อยครั้งจะดีสำหรับงานที่ต้องการแล้วมีกำหนดเวลา

แต่พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของครู-อาจารย์ แต่ละคนมีการประกาศให้ทราบ โดยทั่วกัน ซึ่งปรากฏบ่อยครั้ง ครู-อาจารย์ เมื่อต้องได้ทำงานพิเศษจึงต้องการที่จะให้คนอื่นได้รับทราบถึงความสามารถเกิดขึ้นบ่อยครั้ง จะเป็นผลดีต่อครู-อาจารย์ และส่วนของค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้อำนวยการเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว เป็นลักษณะเผด็จการ ถ้าเกิดขึ้นบ่อยครั้งจะเป็นผลเสียต่อองค์กร

แบบอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยด้านปรากฏานาน ๆ ครั้ง เป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นบรรยากาศที่ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะมีงานมากเกินไป ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกให้เลย ถ้าเกิดขึ้นบ่อยครั้งจะไม่เป็นผลดีต่อองค์กรเช่นกัน

แต่พิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านข้ออื่นคือ ครู-อาจารย์ ต้องร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป เป็นบรรยากาศที่ครู-อาจารย์ไม่ชอบให้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพราะครู-อาจารย์ถือว่า เวลาทำกิจกรรมเป็นเวลาส่วนตัวของครู-อาจารย์ ซึ่งเท่ากับว่ากิจกรรมต่าง ๆ แย่งเวลาของครู-อาจารย์ไป และส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครู-อาจารย์รับภาระหนักเกี่ยวกับงานสารบรรณของวิทยาลัย แต่ปรากฏานาน ๆ ครั้ง ซึ่งครู-อาจารย์คิดว่างานพิเศษ เช่น งานสารบรรณควรจะมีเจ้าหน้าที่ต่างหาก เมื่อให้ครู-อาจารย์ทำจึงถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

แบบขาดความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยด้านปรากฏานาน ๆ ครั้ง เป็นลำดับที่ 4 เป็นบรรยากาศที่มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นบรรยากาศที่ไม่ควรให้เกิดขึ้นกับองค์กร จะเป็นผลเสียมากกว่าผลดี

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ครู-อาจารย์สังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตัวเองเท่านั้น ซึ่งปรากฏบ่อยครั้ง จะไม่เป็นผลดีเพราะว่า จะเป็นการแบ่งพรรคแบ่งพวก จะเกิดความรู้สึกว่า พวกใครพวกมัน ต่อไปอาจจะเกิดความแตกแยกได้ และส่วนของค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครู-อาจารย์ ใช้วิธีรวมกลุ่มต่อต้านครู-อาจารย์ ที่ไม่ให้ความร่วมมือ ถ้าเกิดขึ้นบ่อยจะไม่ดี จะทำให้ครู-อาจารย์ แตกแยกความสามัคคี เป็นผลเสียต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5.3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นวิทยาลัยที่อยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกจังหวัด มีจำนวนครู-อาจารย์ นักศึกษาเท่ากัน ขนาดของวิทยาลัยก็ไม่ต่างกัน ในภาพรวมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ทั้งสถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาทั่วไป มีบรรยากาศองค์การเหมือนกัน คือ เป็นแบบอย่าง มิตรสัมพันธ์ ขวัญ กรุณาปราณี และปรากฏานาน ๆ ครั้ง คือ ห่างเหิน มุ่งผลงาน อุปรสรรค ขาดความสามัคคี

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทั่วไปเป็นวิทยาลัยที่เปิดสอนไม่นานนัก และจำนวนครู-อาจารย์ มีจำนวนไม่มาก จึงทำให้มีเวลาในการเตรียมการสอนและมีความใกล้ชิดกับนักศึกษา มีความเป็นกันเอง ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นที่ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่พยายามกระตุ้นหรือจูงใจให้คณะครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานโดยกระทำให้ตนเองเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครีเธอร์ (1966) ใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การสอบถามครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา แแถบซานเมือง รัฐโคโรลาโด สหรัฐอเมริกา พบผลการวิจัยต่างออกไปจากผลการวิจัยคนอื่น เกี่ยวกับจำนวน ครู-อาจารย์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนที่มีครูจำนวนน้อย มีบรรยากาศแบบเป็นแบบอย่างในส่วนรองลงมา บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค คือ ขวัญ มิตรสัมพันธ์ กรุณาปราณี แสดงว่า บรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้นของวิทยาลัยเทคนิค จากเป็นแบบอย่าง ทุกคนมีขวัญในการทำงานที่ดีขึ้น คงเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ มีความพอใจจากค่าตอบแทน จึงทำงานด้วยความเต็มใจ มีความเมตตาปราณี เสียสละ ไม่เห็นแก่ตน มีความรู้สึกให้ในสิ่งดี ๆ กับบุคคลอื่น

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละแบบพบว่า

แบบเป็นแบบอย่าง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไปต่างกัน มีบางข้อสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าสถานศึกษาดีเด่น เพราะว่ามีผู้อำนวยกาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยกาแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ที่จะดำเนินการ

แบบมิตรสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น เพราะว่ามีสถานศึกษาทั่วไป ครู-อาจารย์เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง เพราะมีเวลามากพอในการจัดทำ ครู-อาจารย์ชอบคุยสนุกสนาน เมื่อพบกันในวิทยาลัย เพราะจำนวนครู-อาจารย์ในสถานศึกษาทั่วไปมีน้อย มีน้อยกว่าสถานศึกษาดีเด่น จึงมีความสนิทสนมกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า ครู-อาจารย์ทราบเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของเพื่อนครู-อาจารย์ด้วยกัน หรือครู-อาจารย์เชิญเพื่อนครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยไปเที่ยวบ้านตนเอง

แบบขวัญ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป เพราะว่า ครู-อาจารย์สถานศึกษาดีเด่น ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยแสดงน้ำใจที่จะทำงาน เพื่อสถาบันของตนเอง ในการประชุมครู-อาจารย์ทุกท่าน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นการแสดงน้ำใจของครู-อาจารย์ที่อยู่ในสถานศึกษาดีเด่นที่พร้อมจะทำงานเพื่อสถาบันของตนเองด้วยความเต็มใจ

แบบกรุณาปราณี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น เพราะว่า ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอน และกำหนดวิชาสอน ผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือครู-อาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ผู้อำนวยการช่วยเหลือครู-อาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังจากเลิกเรียนแล้ว เป็นบรรยากาศองค์การที่สถานศึกษาทั่วไปมีมากกว่าสถานศึกษาดีเด่น

แบบห่างเหิน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น เพราะว่า ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายกับครู-อาจารย์ทุกวัน วิทยาลัยมีบริการทางด้านธุรการให้แก่ครู-อาจารย์ เพียงพอกับความต้องการในการประชุมครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ เป็นบรรยากาศที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทั่วไปมากกว่าสถานศึกษาดีเด่น

แบบมุ่งผลงาน พิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น เพราะว่า ผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ทำ ผู้อำนวยการแก้ไขข้อบกพร่อง การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้อำนวยการชอบพูดมากเกินความจำเป็น เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาทั่วไปมากกว่าเกิดกับสถานศึกษาดีเด่น คงเป็นเพราะครู-อาจารย์สถานศึกษาทั่วไปมีอายุราชการน้อย ประสบการณ์น้อย จึงรอคำสั่งจึงจะปฏิบัติ

แบบอุปสรรค เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป เพราะว่า สถานศึกษาดีเด่น ครู-อาจารย์ มีความพร้อมที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป ครู-อาจารย์ มีเวลาพอในการที่จะจัดเตรียมทำรายงาน และวิทยาลัยพร้อมที่จะให้บริการและให้คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์การสอน ซึ่งในส่วนของสถานศึกษาดีเด่นมีมากกว่าสถานศึกษาทั่วไป เพราะสถานศึกษาดีเด่นส่วนมากเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ และตั้งมานาน จึงมีความพร้อมเกือบจะทุกด้าน

แบบขาดความสามัคคี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาทั่วไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาดีเด่น เพราะว่า ครู-อาจารย์ของสถานศึกษาทั่วไป สงสารคัดกันเฉพาะในกลุ่มของตนเองเท่านั้น ครู-อาจารย์พูดถึงการลาออกและการขอย้าย ครู-อาจารย์พยายามแสวงหาความดีความชอบ พิเศษจากผู้อำนวยการหรือพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนี้เป็นที่ลำบากใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก่ท่าน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาทั่วไป มากกว่าสถานศึกษาดีเด่น อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาดีเด่น มีความพร้อมมากกว่า และผู้บริหารมีความเข้าใจครู-อาจารย์มากกว่า

5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งสถานศึกษาดีเด่น และสถานศึกษาทั่วไป ปรากฏบ่อยครั้ง 4 แบบ คือ เป็นแบบอย่าง มิตรสัมพันธ์ ขวัญ และกรุณาปราณี

จะเห็นว่าแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าแบบอื่นคือ กรุณาปราณี

ดังนั้นผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์ เช่น ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์ แสดงความมีน้ำใจแก่ครู-อาจารย์ เช่น เมื่อสมาชิกในครอบครัวของครู-อาจารย์ เจ็บป่วยพาไปโรงพยาบาลหรือมีของไปเยี่ยมเพื่อให้กำลังใจ ถ้าครู-อาจารย์ทำงานพิเศษหลังเลิกเรียน ผู้บริหารต้องคอยอยู่ดูแลอำนวยความสะดวกให้จนกว่างานจะแล้วเสร็จ และผู้บริหารมีการประชุมครู-อาจารย์ ให้มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน และผู้บริหารต้องพยายามหาทางช่วยเหลือครู-อาจารย์ ให้ได้เงินเดือนสูงขึ้น

แบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาคือ ขวัญ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การสอนให้พร้อมในห้องเรียน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องพักครู เช่น ทีวี ตู้เย็น หรือหนังสือประกอบการสอน เมื่อครู-อาจารย์ทำงานสำเร็จจะต้องพูดให้คำชมเชยในที่ประชุม ผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นกันเองกับครู-อาจารย์ทุกคน มีการจัดงานเลี้ยง เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้พบปะพูดคุยสร้างความสนิทสนมกัน และเพื่อนครู-อาจารย์หรือคนงาน ภารโรง ทำงานสำเร็จแล้วผู้บริหารควรให้รางวัลเป็นสินน้ำใจ

สำหรับบรรยากาศแบบเป็นแบบอย่าง และมิตรสัมพันธ์ บรรยากาศในวิทยาลัยเทคนิคคืออยู่แล้ว วิทยาลัยทั้ง 2 ลักษณะขอให้ผู้บริหารได้รักษาบรรยากาศเช่นนี้ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

สำหรับการเปรียบเทียบของลักษณะของสถานศึกษามีแตกต่างกันเพียงแบบเดียวคือ ขวัญ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้รับความสำเร็จ ได้รับความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานสำเร็จก็ยกย่องชมเชย ให้รางวัล ประกาศความสำเร็จ ความสำเร็จของครู-อาจารย์ ที่ได้รับความสำเร็จให้สังคม และชุมชนทราบ จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

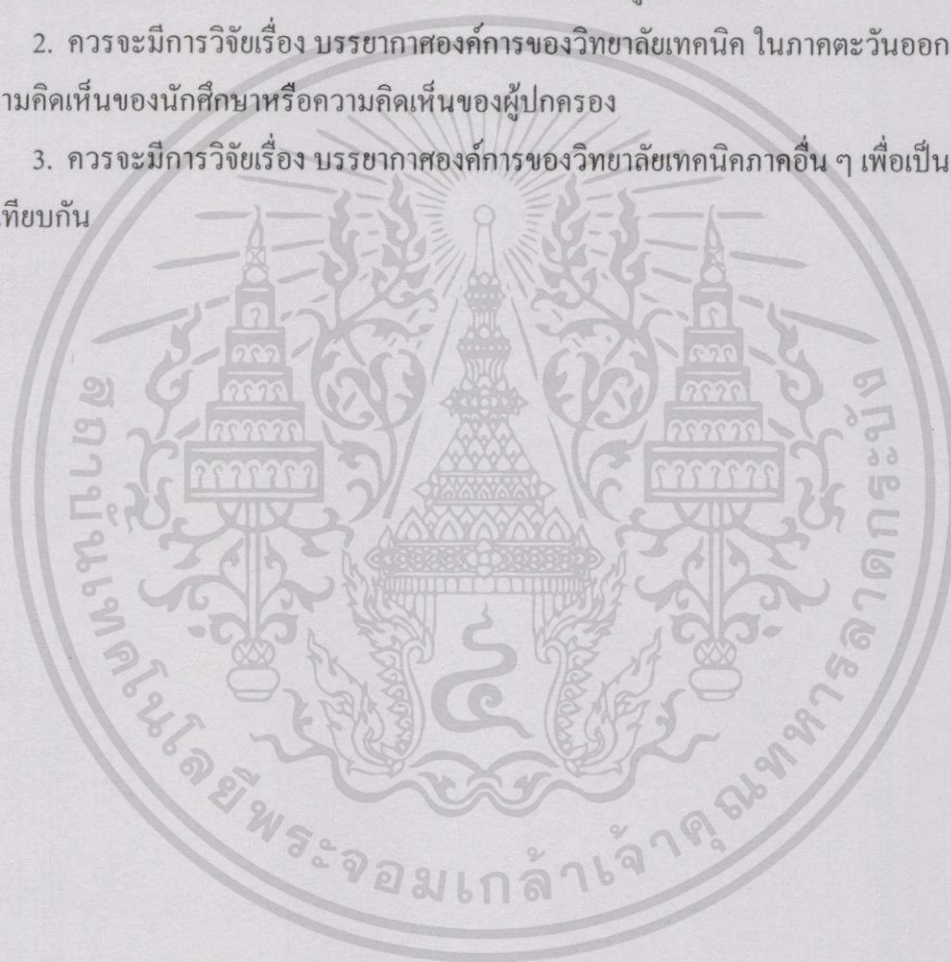
นอกจากนั้นผู้บริหารควรจะให้ครู-อาจารย์ โดยทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อครู-อาจารย์จะได้พบปะสังสรรค์ พูดคุยกัน เพื่อสร้างความสนิทสนมในหมู่คณะ ครู-อาจารย์

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรม สัมมนาการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของครู-อาจารย์ ตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ โดยใช้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการอบรมด้วย

5.6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของนักศึกษาหรือความคิดเห็นของผู้ปกครอง
2. ควรจะมีการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของนักศึกษาหรือความคิดเห็นของผู้ปกครอง
3. ควรจะมีการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบกัน



บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536. ข้อมูลการขาดแคลนครู-อาจารย์ของกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา)
- ครรชิต ทรานุชรัตน์. 2512. “ระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนรัฐบาลประเภทมัธยมศึกษาในสวนกลาง.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยาดี งามญาติ. 2519. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- จำนงค์ สมประสงค์. 2533. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.
- ชายชาติ ณ เชียงใหม่. 2533. การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานให้ได้ผล. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา)
- ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. 2527. “บรรยากาศองค์การโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2517. การบริหารบุคคลในรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ รักเดช. 2530. “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2530. “บรรยากาศองค์การ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์. 2530. “การจัดบรรยากาศองค์การ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2531. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ผ่องพันธ์ มณีรัตน์. 2521. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

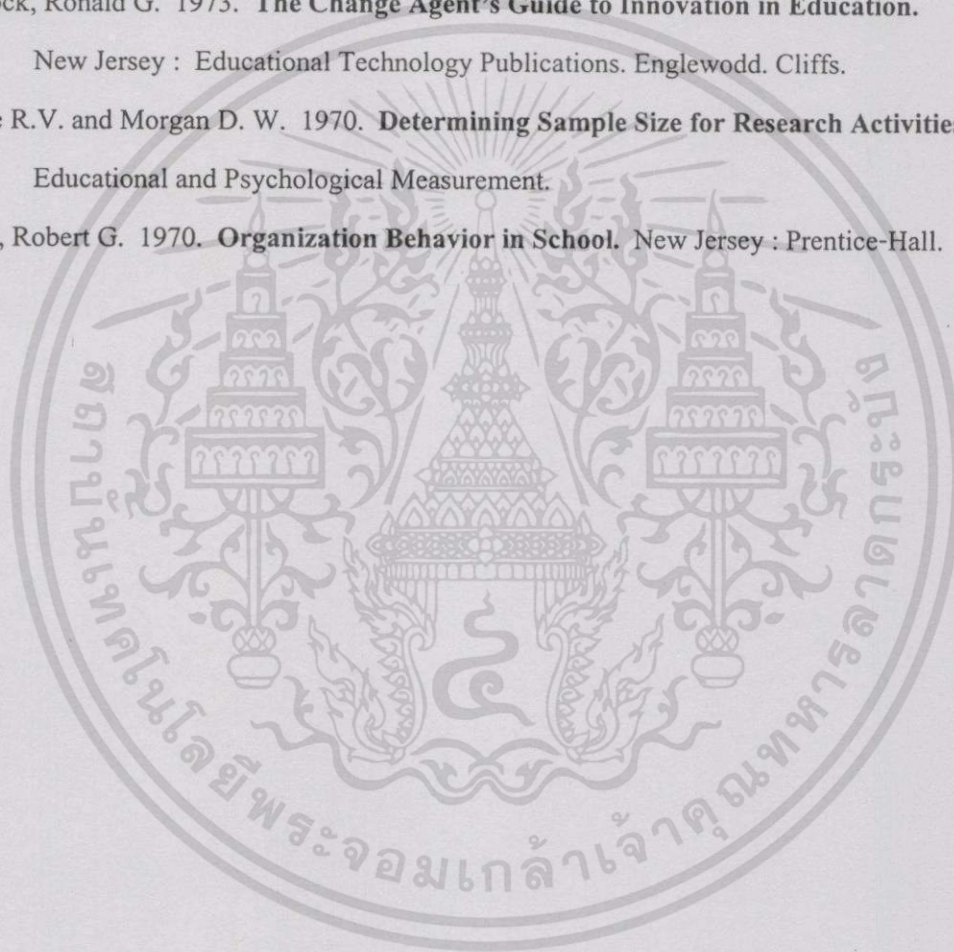
- พัฒนา สวงเกล้าจิตต์. 2526. “แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดคีน.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัฒนชัย ปัทมเวณ. 2531. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2540. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มาลินี จุฑะรพ. 2539. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2527. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด.
- มนูญ เอี่ยมวิไล. 2519. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เมธี ปิณฑนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิเชียร เป็ลยวจิตร. 2523. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารระดับกองของกระทรวงศึกษาธิการกับบรรยากาศองค์การ.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วุฒิชัย จำนงค์. 2541. หน้าที่และกระบวนการจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา)
- วัลลภ นราพงษ์. 2530. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศรีผา กาญจนานูมิ. 2530. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายวิชาการศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงบประมาณ.” สารนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิกการ. 2517. การวัดในการจัดบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิกการ. 2521. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมลการพิมพ์.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัย. 2526. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. หน่วยที่ 6-10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526. องค์การและการจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์
สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2527. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์
สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
- สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์
สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุวิทย์ บุญช่วย. 2525. การบริหารโรงเรียน. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์วิโรฒปัตตานี.
- สุรพล ศรีแสง. 2540. “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 5.” ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2526. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรกิจ.
- เสนาะ ดิยาวี. 2526. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หาญชัย สงวนให้. 2519. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู
กับบรรยากาศองค์การ.” วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรุณ รักธรรม. 2523. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2531. ผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต. 2524. ประมุขศิลป์ ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- อำพัน ไชยทองศรี. 2530. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในงานพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัด ภาคเหนือของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, Gary W. 1969. **The Relationship of Organizational Climates and
Subgroups in Elementary School.** Dissertation Abstracts International. 26 (9) :
900-5901-A, March.
- Warren Brown and Moberg. 1980. **Denis Organization Theory and Management :**
A Macro Approach. New york : wiley & Sons.
- Cook, Richard P. 1972. **The Relationship of Principal Leader Behavior of Teacher
Morale.”** Dissertation Abstract International.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Dessler, Gary. 1976. "A Contingency Approach." Organization and Management. London : Prentice-Hall : International.
- Friedlander, F. and Margules, N. 1969. **Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual.** Value Systems upon Job Satisfaction Personnel Psychology. vol.,
- Herbert G Ticks. 1967. **The Management of Organization.** McGraw-H,N Book Company.
- Halpin, Andrew W. amd Don B. Croft. 1963. **The Organizational Climate of Schools.** Chicago, Midwest Administration Center, University of Chicago, 450p'.
- Havelock, Ronald G. 1973. **The Change Agent's Guide to Innovation in Education.** New Jersey : Educational Technology Publications. Englewodd. Cliffs.
- Krejcie R.V. and Morgan D. W. 1970. **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.
- Owens, Robert G. 1970. **Organization Behavior in School.** New Jersey : Prentice-Hall.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุศศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 112 /2542

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ทัศนาศนา	แสงวงศ์ศักดิ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ดร.ทัศนาศนา	แสงวงศ์ศักดิ์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2542

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา **ฉบับต้น** ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2542

1. นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาสองค์การของวิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ คร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ.2542

(รศ.ดร.มนัส สัจวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 2311

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๖ กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชาญวิวัฒน์ ศรีศรี

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2341

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สรรเพชร นุศรีอ้น

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2341

คณะกรรมการชุดที่ ๑๖

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๖ กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเดชา ศิริรัตน์

ด้วยคณะกรรมการชุดที่ ๑๖ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการชุดที่ ๑๖ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ ๒๖๖๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธีระวัฒน์ บุญเพ็ง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2541

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสะอาด รอดคง

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3293



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๖ สิงหาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"
ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2542

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัธนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลการวิจัย
โดย นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ

1. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
2. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
3. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
4. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
5. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
6. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
7. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
8. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
9. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
10. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
11. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
12. วิทยาลัยเทคนิคเลย
13. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
14. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
15. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
16. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
17. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ
18. วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู



บันทึกข้อความ

หน่วยที่ศึกษาพิเศษ	10074
วันที่	๒๖ ธค ๕๖
เวลา	

ส่วนราชการ กองวิทยาลัยเทคนิค โทร 2822551-2

ที่ วันที่ ๒๖ สิงหาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน คน.

ตรวจเสนอ

นาย

ส.ล.๑.๕๖

๒๖

ด้วย นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือหนองคาย ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยเรื่อง "บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 18 แห่ง

กองวิทยาลัยเทคนิคพิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาต ให้ นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ เก็บข้อมูลได้
2. ลงนาม ในหนังสือถึงคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 1 ฉบับ ดังแนบ

(นายวิจิตร ดิจนันทิก)

ศึกษานิเทศก์ 9 วิทยาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

1. อนุญาต
๒. ลงนามแล้ว

(นายสมศักดิ์ สุทรายคิมหันต์)

ศึกษานิเทศก์ ๘ ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

30 ต.ค. 2542

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู - อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกรอบแนวคิดของ Halpin และ Croft ประกอบด้วยชุดคำถาม 64 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยตัวเลือก 4 ตัวเลือก โดยเลือกคำตอบตามสภาพความเป็นจริงที่สุดเพียงข้อเดียว เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้



ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

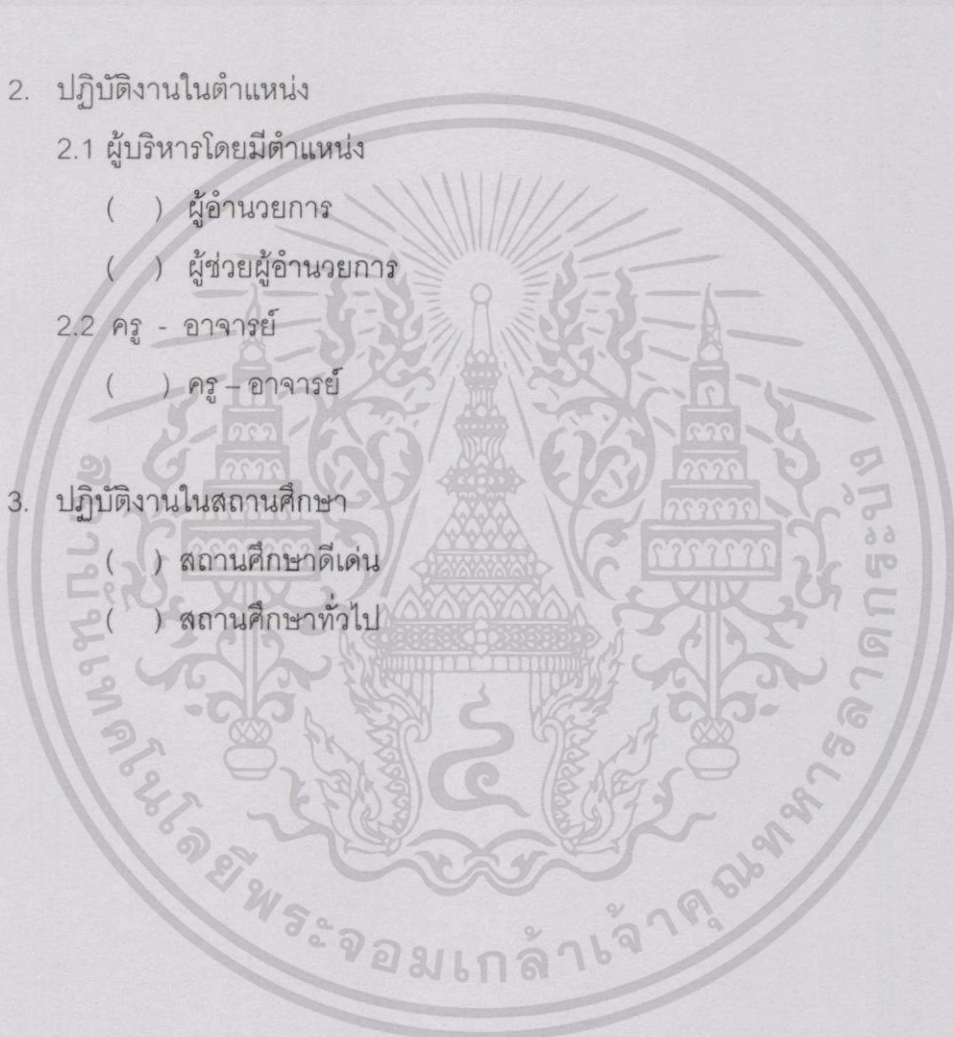
คำชี้แจง

โปรดกรอกและทำเครื่องหมายถูกให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ชื่อสถานศึกษา.....

2. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - 2.1 ผู้บริหารโดยมีตำแหน่ง
 - () ผู้อำนวยการ
 - () ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 - 2.2 ครู - อาจารย์
 - () ครู - อาจารย์

3. ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 - () สถานศึกษาดีเด่น
 - () สถานศึกษาทั่วไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาระบบการขอการขอวิทยาลัษเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านดังนี้

- แทบไม่ปรากฏ 1
- ปรากฏนาน ๆ ครั้ง 2
- ปรากฏบ่อยครั้ง 3
- ปรากฏสม่ำเสมอ 4

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	แทบไม่ปรากฏ 1	ปรากฏ นาน ๆ ครั้ง 2	ปรากฏ บ่อยครั้ง 3	ปรากฏ สม่ำเสมอ 4
1	อาจารย์จัดเตรียมรายงานต่าง ๆ ด้วยตัวเอง		/		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาระบบรายภาคองค์การของวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ ที่	บรรยายภาคองค์การ	แทบไม่ ปรากฏ (1)	ปรากฏ นาน ๆ ครั้ง (2)	ปรากฏ บ่อยครั้ง (3)	ปรากฏ สม่ำเสมอ (4)
1	งานกิจวัตรประจำวันอื่น ๆ ก้าวกว่าต่องานด้านการสอน.....
2	ครู - อาจารย์ ต้องร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่นๆ มากเกินไป.....
3	การรายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นภาระหนักแก่ครู - อาจารย์.....
4	ครู - อาจารย์ รับภาระหนักเกี่ยวกับงานสารบรรณของวิทยาลัย.....
5	ครู - อาจารย์ มีเวลาพอในการที่จะจัดเตรียมทำรายงานต่าง ๆ
6	วิทยาลัยพร้อมที่จะบริการและให้คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์การสอน.....
7	เพื่อนสนิทของครู- อาจารย์แต่ละคนอยู่ในวิทยาลัยเดียวกัน.....
8	ครู - อาจารย์ เชิญเพื่อนครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยไปเที่ยวบ้านของตน.....
9	ครู - อาจารย์ ทราบเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของเพื่อนครู - อาจารย์ด้วยกัน.....
10	ครู - อาจารย์ เล่าเรื่องส่วนตัวของตนเองให้เพื่อนครู - อาจารย์ ด้วยกันฟัง.....
11	ครู - อาจารย์ ชอบคุยกันสนทนากันเมื่อพบปะกันในวิทยาลัย.....
12	ครู - อาจารย์ วางแผนร่วมกันในการจัดทำแผนการสอน.....
13	ครู - อาจารย์ เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง.....
14	พฤติกรรมของครู - อาจารย์ในวิทยาลัยนี้เป็นที่ลำบากใจแก่ท่าน.....
15	ในการกระทำใด ๆ มักจะมีครู - อาจารย์กลุ่มน้อยที่คอยต่อต้านความคิด ของครู - อาจารย์ส่วนใหญ่.....
16	ครู - อาจารย์ ใช้วิธีการรวมกลุ่มต่อต้านครู - อาจารย์ที่ไม่ให้ความร่วมมือ.....
17	ครู - อาจารย์ พยายามแสวงหาความคิดเห็นความชอบพิเศษจากผู้อำนวยความสะดวก.....
18	ครู - อาจารย์ บางคนชอบพูดขัดจังหวะครู - อาจารย์คนอื่นในการประชุม.....
19	ครู - อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในการประชุม.....
20	ครู - อาจารย์ พูดถววนไม่ตรงจุดหมายในการประชุม.....
21	ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยต่างคนต่างอยู่ไม่ชอบคบหาสมาคมกัน.....
22	ครู - อาจารย์พูดถึงการลาออกและการขอย้าย.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ ที่	บรรยากาศองค์การ	แทบไม่ ปรากฏ (1)	ปรากฏ าน ๆ ครั้ง (2)	ปรากฏ บ่อยครั้ง (3)	ปรากฏ สม่ำเสมอ (4)
23	ครู - อาจารย์ สังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตัวเองเท่านั้น.....
24	ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง.....
25	ครู - อาจารย์ ยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ.....
26	ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อสถาบันของตนเอง.....
27	คณงานภากรโรงพร้อมที่จะให้บริการแก่ครู - อาจารย์ และนักเรียน.....
28	ครู - อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้อภัยในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน.....
29	วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอกับความต้องการของครู - อาจารย์.....
30	ครู - อาจารย์ มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง.....
31	ในการประชุมครู - อาจารย์ ครู - อาจารย์ทุกท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง.....
32	ภายในห้องเรียนมีหนังสืออ่านประกอบบทเรียนเพียงพอแก่ความต้องการ.....
33	ครู - อาจารย์ ใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนแล้วช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหา.....
34	ผู้อำนวยการเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว.....
35	ผู้อำนวยการเป็นผู้มอบหมายงานให้ครู - อาจารย์ทำ.....
36	ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู - อาจารย์.....
37	ผู้อำนวยการแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์.....
38	ผู้อำนวยการพยายามให้ครู - อาจารย์ ทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคน.....
39	หน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษของครู - อาจารย์ แต่ละคนมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน.....
40	ผู้อำนวยการเป็นคนชอบพูดมากเกินความจำเป็น.....
41	หัวข้อในการประชุมครู - อาจารย์ แต่ละครั้งจะต้องดำเนินตามโดยเคร่งครัด.....
42	ในการประชุมครู - อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องผู้อำนวยการแจ้งให้ทราบ.....
43	ผู้อำนวยการจัดการประชุมครู - อาจารย์ แต่ละครั้งอย่างเร่งรีบ.....
44	ครู - อาจารย์ ชอบออกนอกบริเวณวิทยาลัยในเวลาราชการ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ ที่	บรรยายกาศองค์การ	แทบไม่ ปรากฏ (1)	ปรากฏ นานๆครั้ง (2)	ปรากฏ บ่อยครั้ง (3)	ปรากฏ สม่ำเสมอ (4)
45	ครู - อาจารย์รับประทานอาหารกลางวันตามลำพังในห้องเรียน.....
46	กฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้อำนวยการตั้งขึ้นไม่มีใครได้แย้ง.....
47	ผู้อำนวยการมีการสนทนาทักทายกับครู - อาจารย์ทุกวัน.....
48	วิทยาลัยมีบริการทางด้านธุรการให้แก่ครู - อาจารย์เพียงพอกับความต้องการ.....
49	หลังจากศึกษาในเทศก์ที่มาเยี่ยมกลับไปครู - อาจารย์ได้รับแจ้งผลการเยี่ยมเยียน.....
50	ผู้อำนวยการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู - อาจารย์.....
51	ผู้อำนวยการแสดงความมีน้ำใจแก่ครู - อาจารย์.....
52	ผู้อำนวยการช่วยเหลือครู - อาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังจากเลิกเรียนแล้ว.....
53	ผู้อำนวยการช่วยคนละคร - อาจารย์ จัดปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก.....
54	ครู - อาจารย์ มีส่วนร่วมในการเลือกตารางสอนและกำหนดวิชาสอน.....
55	ผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือครู - อาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น.....
56	ผู้อำนวยการคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ทุกวิถีทาง.....
57	ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน.....
58	ผู้อำนวยการใช้วิธีการดีเพื่อก่อในการปฏิบัติงาน.....
59	ผู้อำนวยการมีการเตรียมการเป็นอย่างดีในการพูดเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาลัย หรือ ในการประชุมครู - อาจารย์.....
60	ผู้อำนวยการชี้แจงเหตุผลทุกครั้งที่เกี่ยวข้องกับพร้องของครู - อาจารย์.....
61	ผู้อำนวยการพยายามจัดหาสวัสดิการให้แก่ครู - อาจารย์.....
62	ผู้อำนวยการมาถึงวิทยาลัยก่อนครู - อาจารย์อื่น ๆ.....
63	ผู้อำนวยการแจ้งให้ครู - อาจารย์ ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ที่จะ ดำเนินการ.....
64	ผู้อำนวยการเป็นคนทีครู - อาจารย์เข้าใจได้ง่าย.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - ชื่อสกุล นายสุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ
 วัน เดือน ปีเกิด วันจันทร์ที่ 20 มิถุนายน 2492
 สถานที่เกิด อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม
 ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2506 ประถมศึกษาปีที่ 4
 พ.ศ. 2509 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2516 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาบริหารธุรกิจ
 วิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2520 ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ (การจัดการ)
 มหาวิทยาลัยมนิลา ประเทศฟิลิปปินส์
 พ.ศ. 2544 ปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา (อ.อ.ม.)
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม