

การศึกษาบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE
NORTHEASTERN TECHNICAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-098-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE
NORTHEASTERN TECHNICAL COLLEGES



นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์
MR. PRASIT DEJSIRIPHANT

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-098-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE
NORTHEASTERN TECHNICAL COLLEGES



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1998

ISBN 974-622-098-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาระบบบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักศึกษา นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์

อาจารย์ผู้ควบคุมร่วม รศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
ดร.ศรียพรณ ชูมนุม

ระดับการศึกษา คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา

พ.ศ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาระบบบรรยากาศองค์การและเพื่อทราบ แบบบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติของครู-อาจารย์ ต่อบรรยากาศการบริหารในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นอาจารย์จำนวน 436 คน ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.02 ของประชากรที่ศึกษาในปีงบประมาณ 2539 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ และแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การที่ได้ปรับปรุงจากแบบสอบถาม OCDQ (Organization Climate Description Questionnaire) ของ Halpin และ Croft

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) เพื่อหาค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนมาตรฐานที่ ค่าคะแนนมาตรฐานเซค ค่าสหสัมพันธ์ .

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีแนวโน้มเป็นบรรยากาศแบบอิสระ
2. พฤติกรรมการบริหาร และลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน รายได้ และสวัสดิการบ้านพักพบว่า มีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นต่ำ 2 มิติ คือ มิติทางเห็น และมิติขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นต่ำ 2 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี และมตีมุ่งผลผลิตเหมือนกัน
3. พฤติกรรมการบริหารวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมจำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอนรายได้ และสวัสดิการบ้านพักพบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะครู-อาจารย์จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน รายได้ และสวัสดิการบ้านพัก พบว่า มีแนวโน้มเป็นบรรยากาศแบบอิสระ เหมือนกัน
5. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับ สาขาวิชาที่เปิดสอนรายได้ และสวัสดิการบ้านพัก พบว่ามีความสัมพันธ์ ระหว่างกันต่ำมาก และจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อคิดพอสสรุปเสนอแนะได้ว่า

การบริหารในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 16 จังหวัด คณะผู้บริหารได้ดำเนินการไปอย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์ของแต่ละวิทยาลัยและมีแนวโน้มเป็นบรรยากาศแบบอิสระ แต่ถ้าผู้บริหารได้เพิ่มความพยายามในการที่จะนำศิลปะในเชิงบริหาร โดยพยายามค้นหาปัจจัย และองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นก็จะสามารถพัฒนาไปสู่บรรยากาศแจ่มใส (Open Climate) อันเป็นลักษณะของแบบบรรยากาศที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของงาน แก่ประเทศชาติกรมอาชีวศึกษา และเกิดความสุขแก่มวลสมาชิกในองค์การต่อไป

Thesis	A Study of The Organizational Climate in the north-eastern Technical Colleges
Student	Mr. Prasit Dejsiriphant
Thesis Advisors	Associate Professor Dr. Methi Pилanthanonnd
Thesis Co- advisors	Assist Professor Dr. Naovaratana Vilaichone Dr. Siripan Choomnoom
Level of Study	Master of Industrial Education, Administration Vocational Education King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabung
Year	1998

ABSTRACT

The purposes of this research was to study the climate of the organization and the type of the climate in the North-eastern Technical Colleges which is under supervision of Technical College Division, Department of Vocational Education. Ministry of Education; and also to study the relationship between the teachers' view-point towards the administrative climate in the North-eastern Technical Colleges.

The sample groups to be adopted in this research derived from 436 teachers who were teaching in the North-eastern 16 Technical Colleges under supervision of Technical College Division, Department of Vocational Education Ministry of Education , in 1996 academic year.

The instruments to be applied for this research were two parts of questionnaire which consisted of general information of the answers and the climate of the organizational climate measurement which was applied from OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) of Halpin and Croft.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The data analysis was applied from the statistical method of SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) to find out the value of percentile, mean, standard deviation, standard score of Z standard, and correlation.

The research results concluded as following:

1. The administration of the Northeastern Technical Colleges tended to have a free climate.

2. Administrative behavior and characteristic organizational climate of the Northeastern Technical Colleges which were classified by the fields of teaching, income and residential welfare. It was found that there were 2 high incidental dimensions, one far-sighted and the another morale dimension, and 2 low incidental dimensions including the lack of harmony dimension and the same productivity approach dimension.

3. The administrative behavior of the Northeastern Technical Colleges for the overall were classified as the fields of teaching, income and as well as residential welfare which found that there were not different at all.

4. The characteristic of organizational climate of the Northeastern Technical Colleges as viewed by teachers were classified by the fields of teaching subjects, income and residential welfare had tended to have a free climate.

5. Considering the relationships among the factors of the organizational climate and the fields of teaching subjects, income as well as residential welfare it was found that there had low relationships to each other. From the results of the research, suggestions as the following;

The administration in the Northeastern Technical Colleges of the 16 provinces by the colleague administrators were undertaken to fit the situation of each college and having the tendency as free climate, however, if they tried to create their willingness to apply the administrative to utilize for working and seeking the ways, and the elements which were effected towards the creation climate of the organization to improve and it would reach to the open climate development and this was the characteristic of the satisfaction climate of working which would be efficient working unit as well as to be

created the effective productivity for the Department of Vocational Education and also created the happiness for all organization members in the future.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย เพราะได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่ง จาก รศ.ดร.เมธี ปิลาัยธนานนท์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และอาจารย์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม กรรมการที่ปรึกษาร่วมทั้งสามคนได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ และตรวจสอบแก้ไข วิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณอาจารย์วระพงษ์ เศรษฐสมบัติ ที่ได้สนับสนุนให้เริ่มการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอขอบคุณจันทร์เพ็ญ คำมงคล ที่ได้ให้กำลังใจในการศึกษาในช่วงแรกของการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษา และการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณอาจารย์ศิริ ดวงพร ได้ให้ความช่วยเหลือชี้แนะ และให้แนวคิดต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ได้ให้ทุนอุดหนุนบางส่วน

ขอขอบคุณ คุณวรรณรดา เดชศิริพันธ์ พร้อมบุตรทุกคนอันเป็นที่รักของผู้วิจัย ที่เป็นแรงใจอย่างดียิ่ง ในการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อทรวง และคุณแม่มีเง็ก เดชศิริพันธ์ที่ได้วางรากฐานทางการศึกษา และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากจะมีคุณค่า และประโยชน์อยู่บ้างผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่ผู้มีพระคุณ ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนช่วยในการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	VI
สารบัญ	VII
สารบัญตาราง	VIII
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	13
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	17
อิทธิพลขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่มีต่อองค์การ.....	19
บทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศองค์การ	21
บทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อบรรยากาศองค์การ	22
การประเมินบรรยากาศองค์การ.....	24
แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการศึกษา	26
พัฒนาการในด้านทฤษฎีการบริหารการศึกษา	29
การบริหารการศึกษาในฐานะกระบวนการทางสังคม	31
ขวัญในการทำงานและการผลิต	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือในการวิจัย	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
ตอนที่ 2 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนนะของครูอาจารย์ โดยรวม.....	79
ตอนที่ 3 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนนะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามประเภทวิชาที่เปิดสอน	81
ตอนที่ 4 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนนะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามรายได้	85
ตอนที่ 5 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนนะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก	88
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปผลการวิจัย	94
การอภิปรายผลการวิจัย	98
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	103
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	106
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	112
ประวัติผู้เขียน	130

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา	67
2. แสดงเกณฑ์ในการตัดสินประเภทของระบบพฤติกรรมใน ในการบริหารในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	74
3. แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
4. แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าคะแนนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ	79
5. แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคใต้ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม	80
6. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์ การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ตามสาขาวิชาที่เปิดสอน	81
7. แสดงค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ จำแนก ตามสาขาวิชาที่เปิดสอน	83
8. แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาค ตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน	84
9. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบพฤติกรรม ในการบริหาร วิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้	85
10. แสดงค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ จำแนก ตามรายได้	86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้	87
12. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบพฤติกรรม ในการบริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก	88
13. แสดงค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม การได้รับสวัสดิการบ้านพัก	89
14. แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการ บ้านพัก	90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

	หน้า
1. แสดงประชากรที่ทำการศึกษา	12
2. แสดงการปฏิบัติหรือนำทฤษฎีหรือผลการวิจัยไปปฏิบัติ	25
3. แสดงทฤษฎีการจัดหน่วยงานแบบคลาสสิก	27
4. แสดงทฤษฎีระบบพฤติกรรม	28
5. แสดงเกณฑ์มาตรฐาน	33
6. แสดงความเกี่ยวพันระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพระหว่างบุคคล.....	34
7. แสดงขวัญในการทำงาน	47
8. แสดงความรู้สึกมีสิทธิมีส่วนร่วมและความมีเหตุมีผล	48
9. แสดงการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	58
10. แสดงสายงานการบริหารในสถานศึกษา.....	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการในการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และทักษะ และถือว่าเป็นความจำเป็นในสังคมแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความรู้ ความสามารถและเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life Long Process) ประเทศชาติจะเจริญมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกำลังคนซึ่งกำลังคนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคม และจัดตามวัตถุประสงค์ทั่วไปของการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 (2540:2544) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความคิดทักษะและมีเจตคติที่สมบูรณ์ในการประกอบอาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเป็นกำลังพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ การจัดการศึกษาของชาติเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนและสังคม ซึ่งตรงกับคำกล่าวของพวงพรรณ ธรรมากร (2533:1) ที่ว่า

การจัดการศึกษาของชาติเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐที่จะต้องจัดการและบริหาร การศึกษาให้ดีมีประสิทธิภาพ เพราะการศึกษามีส่วนสัมพันธ์ต่อการพัฒนาประเทศ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้ มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ และจิตใจที่สมบูรณ์ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและเพื่อให้ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การศึกษาจึงเป็นกุญแจดอกสำคัญในการเปิดประตูไปสู่การ พัฒนาคนและสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เอามาใช้ประโยชน์ด้านการค้า
รัฐบาลไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว จึง ได้ให้ความสำคัญ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีนำไปใช้
ต่อพัฒนาการศึกษาตลอดมา นับตั้งแต่มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก เพื่อ

ใช้เป็นกรอบแห่งการพัฒนา การศึกษาอย่างมีระเบียบแบบแผนโดยมีแผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาในทุก ๆ ช่วงระยะเวลา 5 ปี ในแต่ละแผนก็ได้มีการวิเคราะห์วิจัย และประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาประเทศให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งให้การศึกษาดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนากำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ประเทศที่กำลังพัฒนา ประเทศมีความมั่งคั่ง ได้ก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตัวสำคัญที่จะทำให้เกิดความมั่งคั่งทั้งหลายเกิดขึ้นได้นั้นก็คือ ประชากรภายในประเทศนั่นเอง ดังนั้น ประชากรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาตัวเองให้มีคุณค่าในสังคมและประเทศชาติ พื้นฐานเบื้องต้นที่จัดว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศได้แก่ การให้การศึกษแก่คนในชาติ (วัลสม นราพงษ์, 2533 : 1)

การจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนากำลังในสาขาวิชาการอาชีพ ต่าง ๆ ทั้งระดับกลาง และระดับสูง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งยังผลิตกำลังคนประเภทช่างฝีมือต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการตลาดแรงงานและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้อย่างเหมาะสม (พรชัย พันธุ์ธาดาพร, 2533 : 1)

วิทยาลัยเทคนิคเป็นสถาบันการศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยมีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับกลาง ทางด้านช่างอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรม ในการดำเนินงานของวิทยาลัยเทคนิค จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้มากน้อยเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ นับตั้งแต่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร

เรียน และอาคารโรงฝึกงานที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้เรียน (คงศักดิ์ สองหลวง, 2533 : 1-2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และส่งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่แจ้งให้มีการนำไปใช้

"คน" เป็นผู้ทำงานในทุกจุดภายในโครงสร้างขององค์กร และโดยที่ "คน" มี

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านต่าง ๆ เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ลักษณะ

นิสัย ทักษะคติ เป็นต้น ทำให้การจัดการหรือการบริหาร คน เป็นสิ่งที่ทำได้ลำบากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในการผลิต ดังนั้น การดำเนินการที่จะทำให้ คนที่มีความแตกต่างกันมาปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (กฤติมา มังคลาภรณ์, 2535 : 1)

งานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพอันดีเยี่ยม ติดตามมาและมีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่ หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาด ความรับผิดชอบ ขาดงานเป็นประจำ การย้ายงาน และการลาออกจากงาน ปัญหาสมองไหลก็ เป็นสาเหตุประการหนึ่งอันสืบเนื่องมาจากสาเหตุความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากข้อมูล การขาดแคลนครูและอาจารย์ของกรมอาชีวศึกษาปรากฏว่า อาจารย์ที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรมลาออกระหว่างปี 2529 ถึงเดือน ตุลาคม 2532 จำนวน 129 คน และ ลาออกระหว่างเดือน ตุลาคม 2532 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2533 จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 161 คน (กิตติศักดิ์ ฤทธิ์รงค์, 2536 : 5-6)

นับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรที่เบ้มาแต่ดั้งเดิม มาเป็นกึ่งเกษตร อุตสาหกรรม ขณะเดียวกับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมก็มีการเคลื่อนย้ายจากสถานประกอบการ ที่มีสภาพการตอบแทนน้อยกว่า ไปยังสถานประกอบการที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า ซึ่ง บัญชีการดังกล่าวนี้ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลภาคเอกชน ต่างก็ได้รับผลกระทบดังกล่าว โดย บุคลากรที่ตลาดมีความต้องการสูงก็จะมีการลาออกไปเพื่อประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับการขยาย ตัวทางเศรษฐกิจ จึงทำให้เกิดการขาดแคลนในบางสาขาวิชาชีพ เช่น วิศวกร ช่างเทคนิค คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในกลุ่มที่กล่าวมาแล้วนี้ มิได้มีเพียงในภาครัฐและเอกชนเท่านั้น ในสถาบันระดับอุดมศึกษา ก็มีบุคลากรกลุ่มนี้เช่นเดียวกัน จึงหลีกเลี่ยงมิได้ที่จะต้องเผชิญกับปัญหา ที่เรียกว่า สมองไหล (กฤติมา มังคลาภรณ์, 2535 : 2)

การบริหารงาน โดยโครงสร้างแล้วเป็นระดับขั้นแห่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ ใ้บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในระบบสังคมหนึ่งซึ่งการบริหารงานจะให้บรรลุผลตามจุดหมาย ไม่ว่าจะดี ใ้ค่าทั้งสิน อีกทั้งที่ มิได้ให้คิดเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงตัวของเอกสารที่ครั้งที่มีค่ามา ไปใ้ อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บังคับบัญชาเปรียบ เสมือนผู้ซึ่งถือ ได้ว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน เป็นดวงประทีปของผู้ใ้บังคับบัญชา

(วัลลภ นราพงษ์, 2533 : 2)

ดังนั้น กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า

ประสิทธิภาพของระบบการอาชีวศึกษานั้น อยู่ที่บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา บุคลากรในกรมอาชีวศึกษาจะมีคุณภาพได้มิใช่อู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์แต่เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้น ต้องการบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะเห็นได้ว่าการที่จะดำเนินการด้าน อาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพของการให้ การศึกษาจะสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศและพฤติกรรม ต่าง ๆ อันพึงปรารถนาของผู้ที่ทำหน้าที่เหล่านั้น

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา (อ้างในวัลลภ นราพงษ์, 2533 : 4) ได้กล่าวถึง ปัญหาในเรื่องของบุคลากรมีมากมาย แต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารพอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารไม่ค่อยมีหลักการบริหาร
2. สถานโรงเรียนไม่เข้ากับสภาพตลาดแรงงาน
3. บุคลากร ไม่มีวิญญานความเป็นครู
4. มนุษย์ทองคำ (ครูอาจารย์ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ทางการวิชาชีวะ) ในสถานศึกษาไม่เคารพหรือเชื่อฟังผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพราะถือว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงยกย่องว่าตนเองเด่นแล้ว
5. ผู้สำเร็จจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดความอดทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 เมื่อพิจารณาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาดังกล่าว ตามภารกิจ และ
 หน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหาร มูลเหตุแห่งปัญหาน่าจะมาจากผู้บริหารวิทยาลัย มีพฤติกรรมในเชิง
 บริหารในการสนองตอบความต้องการของหน่วยงานหรือขององค์กร ไม่สอดคล้องกับความต้องการ

ของบุคลากรตามสภาพความเป็นจริงที่เหมาะสม ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคลากรในลักษณะก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นในหน่วยงาน จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ก็ไม่ได้ถือว่าผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีปัญหาเหล่านั้น ไม่มีความรู้ในหลักการบริหาร เพียงแต่ว่าไม่นำหรือไม่คาดคิดในเรื่อง การนำศิลปะในหลักการบริหารไปสู่แนวปฏิบัติอย่างเหมาะสมและจริงใจ

อุทัย บุญประเสริฐ (2531 : 23) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารคนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองกันสอดคล้องกันประสานสัมพันธ์กันอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์รวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองกัน สอดคล้องกัน ประสานสัมพันธ์กันอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์รวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามความเชื่อพื้นฐานนั้นมีความเชื่อกันว่าคนเรานั้นมีความแตกต่างกันทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ความเชื่อและค่านิยมคนแต่ละคนนั้นย่อมมี เอกลักษณ์ ประจำตัวของเขาเอง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของเขาที่ไม่เหมือนใคร ความแตกต่างดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง กันได้ง่าย ๆ บุคลากรในองค์การนั้นเป็นหัวใจขององค์การเป็นตัวการสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินการไปได้

สมยศ นาวิการ (2525 : 3-4) ได้กล่าวว่า

ความขัดแย้งภายในองค์การจะถูกออกแบบหรือดำเนินการอย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งยังมีผลดีและผลเสีย ผลดีคือความขัดแย้งนำไปสู่การค้นหาผลลัพธ์ที่ดีทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้ามีมากเกินไปสามารถทำให้เกิดผลเสียกับบุคลากรในหน่วยงาน และขัดขวางความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้เผยแพร่สิ่งนี้ที่ใด และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพราะต่างก็ยอมรับกันว่าการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามในองค์การจะสำเร็จไปไม่ได้เลยถ้าภายในองค์การนั้นเกิดความขัดแย้งกันอยู่ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องไวต่อการรับรู้

ถึงสัญญาณบอกเหตุที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งขององค์การ เพื่อหาทางแก้ไขก่อนที่จะปล่อยให้บุคลากรในองค์การทำงานกันด้วยความคับข้องใจซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่ความแตกร้างมากขึ้นจนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อย่างแน่นอนภายในองค์การ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การ ในบางครั้งความขัดแย้งเกิดขึ้นรุนแรงมาก มีความเชื่อกันว่าผู้บริหารต้องใช้เวลาประมาณ 20% ของเวลาทำงานทั้งหมดของเขาในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์การ

ระบบราชการให้ความสำคัญกับกฎระเบียบซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมองมนุษย์เหมือนเครื่องจักรกล ซึ่งขัดกับธรรมชาติของมนุษย์เพราะพฤติกรรมของมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากความรู้ และประสบการณ์ได้รับมาก แรงบันดาลใจ ความคิดเห็นทางด้านสังคม และผลประโยชน์ของกลุ่ม ซึ่งองค์การไม่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Phillip Selznick 1953) ระบบควบคุมจึงมีลักษณะที่ผิดต่อความรู้สึกของมนุษย์ที่ขอความเป็นอิสระ การควบคุมก่อให้เกิดความตึงเครียด และความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชา เพราะทั้งสองฝ่ายมีความคาดหวังในลักษณะที่สวนทางกัน

ประเภทของผู้นำซึ่งคอยกำกับบังคับบัญชา และสั่งการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เป็นอำนาจที่เป็นทางการเป็นไปตามกฎหมาย เป็นอำนาจตามตำแหน่ง เป็นสิทธิ์ที่ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายใช้อำนาจนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานยินยอมและเชื่อฟังเป็นอำนาจในการบังคับบัญชาสั่งการให้คุณให้โทษ อำนาจในการประสานงาน ความรับผิดชอบและรวมทั้งอำนาจในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามอำนาจหน้าที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนหลงใหลในอำนาจมักจะใช้อำนาจเกินขอบเขต สั่งการทั้งเพื่อราชการ และงานส่วนตัวทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัวมิได้คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารบางคนมีพฤติกรรมรวบอำนาจ การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว ถ้าผู้บริหารไม่ยุ่งงานทุกอย่างอาจชะงักงันทำให้การปฏิบัติงานในระบบราชการล่าช้า เพราะการวินิจฉัยสั่งการในปัญหาต่าง ๆ ต้องเสนอตามลำดับขั้น เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจแล้วสั่งการให้ระดับล่างปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง จึงทำให้ผู้มารับบริการไม่พอใจเพราะเสียเวลารอคอยประกอบกับสายงานบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชายังเป็นการส่งเสริมให้มีกรรวมอำนาจซึ่งจะเป็นการกีดขวางความร่วมมือด้วยความจริงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ผู้ร่วมงานตลอดจนสมาชิกในองค์การ ยิ่งไปกว่านั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองดูบุคคลในองค์การด้วยกัน

ในลักษณะที่เป็นศัตรูกันซึ่งจะต้องต่อสู้เอาชนะซึ่งกันและกัน ระบบการแบ่งงานกันทำก่อให้เกิดเป้าหมาย ย่อยของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ทำให้มีแนวโน้มที่จะแข่งขัน ขาดการประสานงาน การแบ่งงานกันทำให้เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ก็เป็นเรื่องความขัดแย้งในกลุ่มซึ่งเกิดจากความใกล้ชิด ยิ่งคนมีความใกล้ชิดกันมากมีโอกาสจะติดต่อกันมากเพียงใด โอกาสจะเกิดความขัดแย้ง และต่อสู้กันยังมีมากขึ้น

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อครู และนักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องรักษาไว้ หากภายในโรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี รวมทั้งการรักษาความสะอาดทั้งภายใน และนอกอาคารก็จะ เป็นสิ่งจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ และมีสุขภาพที่ดี นักเรียนก็จะมีจิตใจที่เบิกบาน ตั้งใจเรียน มีความสนใจที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่โรงเรียน

ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ การสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ โดยจะทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดีเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ผู้นำต้องตระหนักอยู่เสมอว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ มีความรู้สึกนึกคิด และมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องศึกษาพฤติกรรมมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ดังกล่าวแล้วให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะบรรยากาศองค์การนั้นส่วนใหญ่เกิดจากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องใช้กลวิธีที่แสดงออกในพฤติกรรมให้เหมาะสมและถือว่าเป็นภารกิจหลัก

ดั่งที่ โฟพอร์น มุลิกसार กล่าวว่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
บรรยากาศองค์การนั้น เกิดจากการประสานสัมพันธ์ของ บุคลิกภาพ ความ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ต้องการ ค่านิยม เจตคติ ปัญหา และความสนใจของสมาชิกกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ของหน่วยงานเข้าด้วยกันในลักษณะสมดุล และเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ถูกสะสมและพัฒนาตามลำดับ จนมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ หรือบุคลิกภาพของ หน่วยงาน ดังนั้นลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมาจึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ในการสร้างบรรยากาศองค์การ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้นแม้จะไม่รุนแรง แต่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ นักเรียน และเป็นภาระของผู้บริหารต้องหาวิธีการแก้ไขพิจารณาเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วย งาน ซึ่งถ้าผู้นำมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานแล้ว การ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นไม่ได้ และผู้บริหารที่ต้นัน ต้องตื่นตัวอยู่เสมอที่จะต้องศึกษาให้ทราบว่าบรรยากาศองค์การในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร เพื่อ จะได้หาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นประกอบกับเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใด หรือหน่วยงานใดได้ทำการศึกษาวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกรมอาชีวศึกษามาก โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ เพื่อ ให้งาน ในหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อคุณภาพการอาชีวศึกษา โดยส่วนรวม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ช่วยพัฒนาคุณภาพของประชาชน โดยเฉพาะปัจจุบันสังคมไทยกำลังเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตร กรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมนั้น ประชาชนที่มีคุณภาพจะทำให้การพัฒนามีประสิทธิผลสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 1. แบบวัดที่ผู้เขียนสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เมื่อผู้เขียนได้ทำแบบวัดนี้ขึ้นเป็นการค้า ไม่ว่าจะตีพิมพ์ตามทัศนะของครูอาจารย์ใน 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนทนัมคั่นเคย แบบรวบอำนาจ และแบบปิด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนะของครู-อาจารย์ ต่อบรรยากาศการ

บริหารในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประเภทวิชาที่เปิดสอน รายได้
สวัสดิการ บ้านพัก

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ครูอาจารย์ในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและ
สถานศึกษาที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและประเภทวิชาอื่น ๆ ด้วย มีทัศนคติต่อ
บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน
2. ครูอาจารย์ ที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป และต่ำกว่า 12,000 บาท มี
ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก และ ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีทัศนคติต่อ
บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ด้านบรรยากาศองค์การผู้วิจัยได้ยึดแนวทฤษฎีของ Halpin และ Croft เป็นหลัก
ในการวิจัยแนวคิดและทฤษฎี Halpin และ Croft ได้จัดลำดับบรรยากาศองค์การไว้ 6 แบบ
คือ (Halpin, 1966 : 152 - 154)

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate)
2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate)
3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate)
4. บรรยากาศแบบสนิทสนมคุ้นเคย (Familiar Climate)
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate)
6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอก ตัดต่อ ตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ข้อมูลใดๆในเอกสารฉบับนี้

บรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบนี้ มีองค์ประกอบในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างครู
อาจารย์กับครูอาจารย์ และระหว่างครูอาจารย์กับผู้อำนวยการ มี 8 มิติ ซึ่ง 4 มิติแรก วัดได้

จากพฤติกรรมของครูอาจารย์ ได้แก่

1. ลักษณะขาดความสามัคคี (Disengagement)
2. ลักษณะกีดกัน (Hindrance)
3. ลักษณะการมีขวัญกำลังใจ (Esprit)
4. ลักษณะความสัมพันธ์ (Intimacy)

ส่วนองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การอีก 4 มิติ วัดได้จากลักษณะพฤติกรรมของ
ผู้อำนวยการ ได้แก่

1. ลักษณะห่างเหิน (Aloofness)
2. ลักษณะการมุ่งผลผลิต (Production Emphasis)
3. ลักษณะเป็นแบบอย่าง (Thrust)
4. ลักษณะกรุณาปราณี (Consideration)

การแปลงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ ใช้วิธีการและหลักเกณฑ์
ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Halpin และ Croft เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ เพราะพิจารณา
เห็นว่าแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนเครื่องมือของ Halpin และ Croft เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่
หลายทั่วไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะในวงการศึกษไทยได้มีการนำมาใช้ใน
การวิจัย หาคความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การ ในหน่วย
งานทางการศึกษาระดับต่าง ๆ และได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีมาแล้ว

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 จังหวัด จำแนกตามประเภท
วิชาที่เปิดสอน คือ

- วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม 8 แห่ง คือ ชอนแก่น
เลย อุดรธานี มหาสารคาม ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี นครราชสีมา สุรินทร์

- วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และประเภทวิชาอื่น
8 แห่ง คือ สกลนคร หนองคาย กาฬสินธุ์ นครพนม ยโสธร ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ

รวมทั้งสิ้น 16 สถานศึกษา ยกเว้นวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดหนองบัวลำภู มุกดาหาร และอำนาจเจริญ ซึ่งยังไม่เปิดทำการเรียนการสอนในภาคเรียนที่ทำการวิจัยนี้

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับบรรยากาศการบริหาร วิทยาลัยเทคนิค โดยศึกษาจากตัวแปรต้น ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ประเภทวิชาที่เปิดสอน

2.1.2 รายได้จากเงินเดือน

2.1.3 สวัสดิการบ้านพัก

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ลักษณะตัวแปรตามที่เป็นองค์ประกอบให้เกิดบรรยากาศองค์การ 8

มิติ ได้แก่

2.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement)

2.2.1.2 มิติกีดกัน (Hindrancel)

2.2.1.3 มิติการมีขวัญกำลังใจ (Esprit)

2.2.1.4 มิติความสัมพันธ์สนม (Intimacy)

2.2.1.5 มิติห่างเหิน (Aloofness)

2.2.1.6 มิติมุ่งผลผลิต (Product Emphasis)

2.2.1.7 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust)

2.2.1.8 มิติกรุณาปราณี (Cosideration)

2.2.2 ตัวแปรที่เป็นลักษณะบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ

2.2.2.1 แบบบรรยากาศเปิด (Open Climate)

2.2.2.2 แบบบรรยากาศอิสระ (Autonomous Climate)

2.2.2.3 แบบบรรยากาศควบคุม (Controlled Climate)

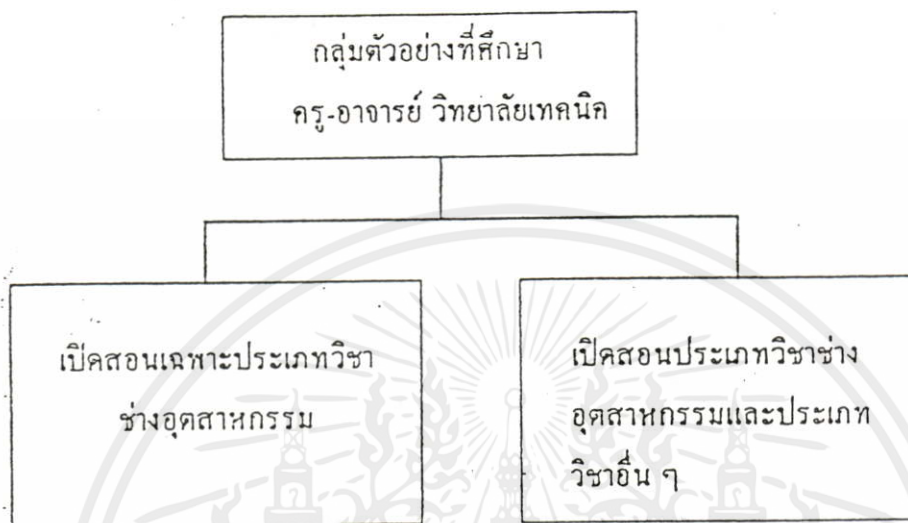
2.2.2.4 แบบบรรยากาศสนิทสนมคุ้นเคย (Familiar Climate)

2.2.2.5 แบบบรรยากาศรวบอำนาจ (Paternal Climate)

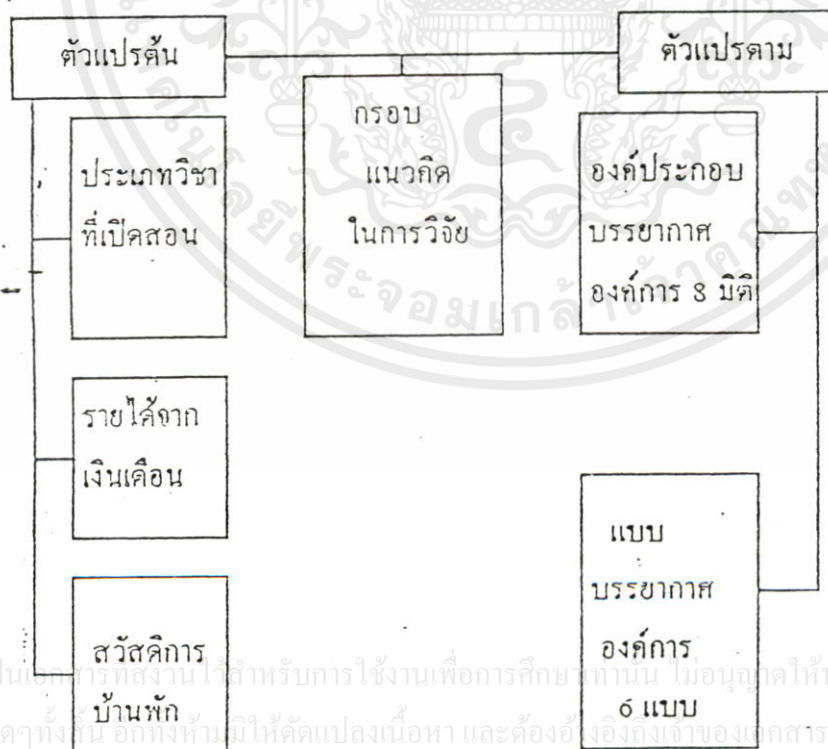
2.2.2.6 แบบบรรยากาศปิด (Closed Climate)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากรที่ทำการศึกษา



ตัวแปรที่ทำการศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น หากมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษาให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และได้ปฏิบัติราชการประจำที่วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2539

2. ครูอาจารย์ หมายถึง ผู้สอนที่เป็นข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่ได้รับแต่งตั้งจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษาให้ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเทคนิค และได้ปฏิบัติราชการประจำอยู่ที่วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2539

3. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง บรรยากาศการทำงานในวิทยาลัยเทคนิคอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมของทุกคนในวิทยาลัย ซึ่งวัดได้จากการสอบถามความคิดเห็นทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของครูอาจารย์เจ้าหน้าที่ที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดตามแนวคิดและทฤษฎีของ Halpin และ Croft ซึ่งได้จัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ที่วัดได้จากลักษณะพฤติกรรมของครู อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค

3.1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคีต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานนั้นจะเกิดผลดีต้องทำงานด้วยความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ

3.1.2 มิติกีดกัน (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยความไม่คล่องตัวหรือขาดความสะดวกรวดเร็วเพราะว่า ผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง ตามมติของคณะกรรมการ คณะทำงานและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็นเกิดความยุ่งยากและลำบากต่อการปฏิบัติมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก

3.1.3 มิติขวัญกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่แสดงออกถึงความรักหมั่นคณะ การมีขวัญกำลังใจอันเนื่องมาจากผลสำเร็จของงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมจากทุกฝ่าย

3.1.4 มิติสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความสนิทสนมเป็นกันเอง สนุกสนาน แต่อาจจะไม่เกี่ยวกับผลสำเร็จในงานที่ปฏิบัติก็ได้

3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ที่วัดได้จากลักษณะพฤติกรรมของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

3.2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า บริหาร โดยคำนึงถึงระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์มีน้อยมาก

3.2.2 มิติมุ่งผลผลิต (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า บริหารงาน โดยคำนึงถึงผลงานมาก โดยจะคอยควบคุม สั่งการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยไม่รู้สึกต่อเสียงสะท้อนจากครูอาจารย์

3.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า พยายามที่จะกระตุ้น หรือจูงใจให้ครูอาจารย์ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ใช้การควบคุม ตรวจสอบ หรือสั่งการโดยตรง แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้อื่นจะถือ ไม่เป็นตัวอย่าง ในการปฏิบัติงานได้

3.2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า ปฏิบัติต่อครูอาจารย์ผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเป็นกันเอง คอยให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวของครูอาจารย์ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

3.3 แบบบรรยากาศองค์การ ได้จากการแปลผลการวัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 8 มิติ (ตามข้อ 3.1 และ 3.2) ให้เป็นลักษณะบรรยากาศองค์การ 6 แบบ

โดยยึดตามแนวคิดและทฤษฎีของ Halpin และ Croft คือ

3.3.1 บรรยากาศเปิด (Open Climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ที่ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ ต่างมีความรู้สึกว่าคุณมีความรู้สึก สดชื่น สุขสบายใจ ทุกคนมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร มีความพึงพอใจ ในผลงานของหมู่คณะ และมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของวิทยาลัยเทคนิคนี้

3.3.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ที่ผู้บริหารได้ให้การส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีอิสระ ในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรและในการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูอาจารย์มีขวัญและกำลังใจดี มีความสัมพันธ์กันดี จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานดีไปด้วย

3.3.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน จึงพยายามควบคุมตรวจตราและสั่งการให้ครูอาจารย์ปฏิบัติตามคำสั่งและหลักเกณฑ์ที่วางไว้ เพื่อให้ผลตามต้องการครูอาจารย์จึงมีงานทำมากจนล้นมือ ไม่ค่อยจะมีเวลาสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากผู้บริหารบริหารงานดีจึงทำให้ผลงานดี ผลงานของวิทยาลัยเทคนิคที่ปรากฏ สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครูอาจารย์ ขวัญและกำลังใจของครูอาจารย์ในเกณฑ์ดี

3.3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนมคุ้นเคย (Familiar Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคที่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันฉันท์มิตร มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันอย่างมาก ผู้บริหารไม่ชอบควบคุม ตรวจตรา หรือสั่งการด้วยตนเองมากนัก แต่จะปล่อยให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของแต่ละคน ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้รับความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรเพียงอย่างเดียว ส่วนความภาคภูมิใจในผลงานมีน้อย

3.3.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคที่ผู้บริหาร บริหารงานในการออกคำสั่งควบคุม และตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคอย่างใกล้ชิด ประดุจเงาตามตัว กระทำตนเป็นผู้รอบรู้ไปหมดทุก ๆ ด้าน ไม่ยอมริบหรี่แวบความคิดเห็นหรือข้อเสนอน่าสนใจของครูโยชน์ด้านการค้า อาจารย์ ครูอาจารย์เกิดความไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผลงานที่ออกมาก็จึงไม่มีคุณภาพ หรือพบความล้มเหลว ความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรกับครูอาจารย์มีน้อยมาก ครูอาจารย์เสีย

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

3.3.6 บรรยากาศแบบปิด (Close Climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยขาดความรอบรู้ ขาดบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และขาดสมรรถภาพในการบริหาร ผู้บริหารจะไม่ค่อยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอาจารย์ แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบนำมาใช้อย่างพร่ำเพรื่อ ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ การพูดกับการปฏิบัติไม่ตรงกัน ครูอาจารย์ขาดความเลื่อมใส ขาดความกระตือรือร้น เสียขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

4. วิทยาลัยเทคนิค หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเลย วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ และวิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ

5. กองวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง จังหวัด เลย หนองคาย อุดรธานี ขอนแก่น สกลนคร อุบลราชธานี นครพนม ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และมุกดาหาร ที่วิทยาลัยเทคนิคตั้งอยู่ จำนวน 16 วิทยาลัย (ยกเว้นจังหวัดมุกดาหาร)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาบรรยากาศในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการศึกษาดังนี้

1. ความหมายและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
2. อิทธิพลขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่มีต่อองค์การ
3. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศองค์การ
4. บทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อบรรยากาศองค์การ
5. การประเมินบรรยากาศองค์การ
6. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการจัดหน่วยงาน
7. ภาวะผู้นำ
8. ชวัญในการทำงาน
9. การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

ความหมายและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้หลายประการ ในบรรดาความหมายต่าง ๆ นั้น ความหมายที่ค่อนข้างครอบคลุมสาระต่าง ๆ ได้ค่อนข้างกว้าง ได้แก่ความหมายที่ให้ไว้โดย Forehand Gilmer (1964:362) ซึ่งให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า

กลุ่มของลักษณะที่อธิบายถึงองค์การและบอกถึง (a) ความแตกต่างขององค์การหนึ่ง จากองค์การหนึ่ง (b) ลักษณะนั้นจะต้องคงอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง และ (c) สิ่งนั้นจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การนั้นหรือถ้าหากจะกล่าวอย่างสั้น ๆ บรรยากาศองค์การ ได้แก่ การรับรู้ของสมาชิกองค์การในด้านการบริหารของผู้บริหารการนิเทศหรือ ความยุติธรรม ที่ผู้บริหารให้แก่การทำงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับทำรายงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนั้น Jame และ Jones (1974 : 1098) แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. เป้าหมายขององค์การ (Organization context) ได้แก่ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ขององค์การ เป็นต้น
2. โครงสร้างขององค์การ (Organizational structure) ได้แก่ ขนาด ระดับของการกระจายอำนาจและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. กระบวนการดำเนินงาน (Process) ได้แก่ ประเภทของภาวะผู้นำการสื่อสารการตัดสินใจและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
5. ระบบค่านิยมและปทัสสถานขององค์การ ได้แก่ การเคารพต่อระเบียบความซื่อสัตย์ต่อองค์การระบบค่าตอบแทน เป็นต้น

Davis (1981 : 105) ได้กล่าวไว้ว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์การ เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ Davis ได้ระบุไว้ว่าบรรยากาศองค์การที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของผู้นำ
2. ปริมาณของความไว้วางใจกัน
3. การสื่อสารที่เป็นทั้งทางลงล่างและขึ้นสู่เบื้องต้น
4. ความรู้สึกที่ว่างงานที่กระทำเป็นประโยชน์
5. ความรับผิดชอบ
6. ความยุติธรรมในการได้รับรางวัล
7. ความกดดันอย่างมีเหตุผลของงาน (reasonable job pressure)

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 8. สิ่โอกาสในการก้าวหน้า เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น 9. การจั้ระบบ โครงสร้างและการควบคุมที่สมเหตุสมผล กสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนั้นอาจจะมองในภาพรวมที่เป็นองค์ประกอบใหญ่ หรือมององค์ประกอบย่อยตามที่ Davis ระบุไว้ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ที่ต้องการจะจำแนกนั้น การมองบรรยากาศองค์การอาจจะมองในอีกแง่หนึ่งหรือสภาพองค์การ องค์การใดที่มีสภาพดีจะทำให้สามารถพัฒนาไปได้ดี และบรรยากาศองค์การก็จะดีด้วย Hoy และ Miskel (1991 : 234)

อิทธิพลขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่มีต่อองค์การ

องค์การทุกองค์การย่อมได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบขององค์การแตกต่างกันออกไป บางองค์การหรือสถานศึกษา อาจจะได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การนั้น บางองค์การอาจจะได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ James และ Jones (1974 : 1098) ได้สรุปอิทธิพลขององค์ประกอบของบรรยากาศไว้ดังนี้

1. บทบาทขององค์การ (Organization context) ในบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ สิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายคือ ปรัชญาของการบริหาร ซึ่งปรัชญาของการบริหารจะปรากฏออกมาในรูปของเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารยกตัวอย่างเช่น ในสถานศึกษาที่เน้นเรื่องการบริหารบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะออกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคลค่อนข้างมากและจะพยายามพัฒนาบรรยากาศที่พึงประสงค์ของบุคลากรขึ้นในสถานศึกษานั้น อาจจะโดยการพยายามจัดบุคลากรให้เข้าทำงานตามความถนัดของแต่ละคนให้มากที่สุด ถ้าหากเป็นเช่นนั้นได้บรรยากาศขององค์การก็จะเป็นบรรยากาศที่ดี ทุกคนจะร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานขององค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นปรัชญาในการบริหารของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การเป็นขอบข่ายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการของสมาชิกภายในองค์การ ดังนั้น ขนาดองค์การย่อมมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาที่มีบุคลากร 20 คน สมาชิกย่อมมีความคุ้นเคยกันมากกว่าสถานศึกษาที่มีบุคลากร จำนวน 200 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำโดยศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ไม่สามารถดัดแปลงหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต และขอสงวนสิทธิ์ในข้อมูลและการตัดสินใจโครงสร้าง

องค์การจะมีสายงานสั้น และแต่ละชั้นก็จะมีคนอยู่มาก ตรงกันข้ามถ้าหากองค์การใดผู้บริหารต้องการคงอำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่ไว้ที่ส่วนกลางจะมีชั้นของสายงานยาว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย บรรยากาศขององค์การก็จะเป็นแบบที่ผู้ปฏิบัติงานห่างเหินกับผู้บริหาร

3. กระบวนการดำเนินงาน (process) ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการนั้น ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงรูปแบบของภาวะผู้นำ และรูปแบบของการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือ หรือตัวกลางในการเสนอเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การให้ทุกคนได้ทราบ รูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นจะเป็นผู้กำหนดว่าจะให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นผู้มอบหมายงาน ประเมินผลงาน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน แปรนโยบายเข้าสู่การปฏิบัติ เสนอการเลื่อนขั้นและเงินเดือน เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานนั้น ไม่เป็นแต่เพียงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลธรรมดาเท่านั้น แต่ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้แทนองค์การ (ผู้บังคับบัญชา) และลูกจ้าง (ผู้ปฏิบัติงาน) ด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องระมัดระวังเป็นอย่างมาก และต้องเลือกวิธีในการบริหารที่ทำให้บรรยากาศขององค์การเป็นไปในทางที่ดี เพราะถ้าหากผิดพลาดขึ้นแล้ว การดำเนินงานขององค์การอาจจะมีปัญหาได้

4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คนงานที่ปฏิบัติงานย่อมชอบบรรยากาศการทำงานที่มีความสงบ สะอาด อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากกว่าสถานที่ทำงานที่มีเสียงรบกวน สกปรก และเสี่ยงภัย ผลของการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์การพบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานที่ปฏิบัติงานแล้ว สภาพภายนอก เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ยังมีความสำคัญต่อองค์การด้วย

5. ระบบค่านิยมและพิธีสถาน ระบบค่านิยมที่เป็นทางการขององค์การ มักจะสังเกต

ได้ชัด โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมบางอย่างของสมาชิก จะได้รับการสนับสนุน แต่พฤติกรรมบางอย่างจะถูกต่อต้าน ระบบค่านิยมขององค์การจะสังเกตได้จาก นโยบาย กฎและระเบียบ

ต่าง ๆ ขององค์การในขณะเดียวกัน ในองค์การจะมีระบบค่านิยมที่ไม่เป็นทางการยากแก่การสังเกต

ค่านิยมทั้ง เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก จนทำให้เรามองว่าองค์การบางองค์การมีลักษณะ เป็นแบบอนุรักษ์นิยม แต่บางองค์การมีลักษณะสร้างสรรค์และก้าวหน้าองค์การที่ปฏิบัติต่อสมาชิกในลักษณะของการยอมรับ และเข้าใจจะทำให้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันไปจาก องค์การที่ปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเย็นชา การกระทำทุกอย่างของผู้บริหารองค์การย่อม ได้รับปฏิกริยาตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานเสมอ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบทั้งห้าประการต่างมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การสร้างและรักษาบรรยากาศที่ดีขององค์การถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารมากกว่าฝ่ายปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศองค์การ

การบริหารองค์การที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การพยายามใช้ทรัพยากรองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรองค์การที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์การจะต้องบริหารให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และสมาชิกภายในองค์การพอใจ ซึ่งการกระทำเช่นนี้ได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องหันหน้าเข้าหากัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ภายในองค์การ

แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายขององค์การจะเป็นเครื่องตัดสินถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การก็ตาม แต่ผู้บริหารจะต้องพยายามนึกถึงการใช้ทรัพยากรองค์การได้อย่างผสมกลมกลืนและต้องพยายามปรับปรุงองค์ประกอบทั้งห้าประการของบรรยากาศองค์การตามข้อเสนอแนะของ James และ Jones (1974 : 100) นั่นเอง

ระบบย่อยขององค์การ (แผนกหรือฝ่าย) จะต้องพยายามปรับปรุงบรรยากาศและประสิทธิภาพของตน จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้น การกระทำดังนั้นได้ แผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การจะต้องกำหนดบทบาทของตนให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่ต้องประสานสัมพันธ์กันระหว่างงานภายใน ถ้าหากหน่วยงานภายในยังมีการประสานสัมพันธ์กันมากเท่าใดโดยบรรยากาศองค์การของหน่วยงานนั้นก็จะยิ่งดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
จุดเริ่มต้นของการสร้างหรือปรับปรุงบรรยากาศองค์การน่าจะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารบุคคล เริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกการบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ตลอดจนงานนิเทศตามงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ควบ

คุมบรรยากาศองค์การยกตัวอย่างเช่น ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานนั้น นอกจากจะต้องคัดเลือกคนที่มีความสามารถในการทำงานแล้ว จะต้องคัดเลือกคนที่เข้ากับบรรยากาศหรือลักษณะเฉพาะขององค์การด้วย การดำเนินการเช่นนี้เป็นการพยายามรักษาบรรยากาศองค์การเดิมไว้ การกลั่นกรองคนที่เหมาะสมเข้ามา นอกจากการคัดเลือกแล้วการฝึกอบรมก็อาจจะมีส่วนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์การอีกด้วย

เท่าที่ยกมา เป็นตัวอย่างหนึ่งของการสร้างและรักษาบรรยากาศขององค์การตามความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมดูแลองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของบรรยากาศองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถที่จะปรับปรุงส่วนประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดของบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมก็ย่อมทำได้

บทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อบรรยากาศองค์การ

หากในองค์การใดเกิดบรรยากาศที่ไม่เป็นที่พอใจของฝ่ายปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานจะมีปฏิกริยาต่าง ๆ โดยพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมหรือสภาพรอบข้างเพื่อให้บรรยากาศองค์การเป็นที่พอใจของพวกตน การมีปฏิกริยานี้ขึ้นอยู่กับอำนาจชอบช่ายของตน โดยอาจจะมีปฏิกริยาในทางบวกหรือทางที่ตี จนถึงระดับที่มีปฏิกริยาที่รุนแรง ซึ่ง Selcekmán และ Others (1964 : 5-7) ได้กล่าวถึงปฏิกริยาต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือ เป็นการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานในทางบวก การให้ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเพราะทั้งสองฝ่ายมีวัตถุประสงค์ หรือ ผลประโยชน์ตรงกันก็เป็นไปได้ แต่ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ไม่มีองค์การใดที่ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำก็คือ การพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นพยายามให้ความร่วมมือให้มากที่สุด

2. การอำนวยความสะดวก การร่วมมือและการอำนวยความสะดวก ปฏิกริยาทั้งสองประการนี้ค่อนข้างจำแนกได้ยาก การจำแนกว่าปฏิกริยาอย่างใดเป็นการร่วมมือและอย่างไร เป็นการอำนวยความสะดวกนั้นจะต้องทราบถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของปฏิกริยาทั้งสอง อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวกับการ

อำนวยความสะดวกก็คือ การตระหนักถึงการพึ่งพาอาศัยกันและกัน การอำนวยความสะดวก เป็นปฏิกิริยาที่เป็นอยู่ไม่นาน มันอาจจะเปลี่ยนเป็นความร่วมมือหรือต่อต้านได้ ดังนั้น บรรยาการขององค์การในส่วนนี้ จึงขึ้นอยู่กับว่าการอำนวยความสะดวกจะเปลี่ยนไปเป็นปฏิกิริยาด้านใดเป็นความร่วมมือหรือขัดแย้ง

3. การขัดแย้ง ในองค์การที่มีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในบางครั้งการขัดแย้งอาจจะจบลงด้วยการประนีประนอม การควบคุมความขัดแย้งของผู้บริหาร จะทำได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับสาเหตุของความขัดแย้ง โดยทั่วไปความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นโดย 2 สาเหตุใหญ่ ๆ คือ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากประเด็นของปัญหาจริง ๆ และความขัดแย้งอันเนื่องมาจากอารมณ์ของผู้เกี่ยวข้อง ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากประเด็นของปัญหาจริง ๆ อาจจะเป็นปัญหาด้านบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ส่วนปัญหาด้านอารมณ์เป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการไว้วางใจ การถูกปฏิเสธ ความหวาดระแวง เป็นต้น

ความขัดแย้งด้านประเด็นปัญหาของงานเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสามารถควบคุมแก้ไขไม่ยากนัก แต่ความขัดแย้งด้านอารมณ์เป็นสิ่งที่อันตรายต่อบรรยาการองค์การเป็นอย่างมากแม้ว่าผู้บริหารไม่สามารถจะขจัดความขัดแย้งภายในองค์การได้หมดสิ้นสมบูรณ์ก็ตาม แต่ยังมีแนวทางเลือกหรือวิธีที่จะพยายามลดความขัดแย้งภายในองค์การได้หลายประการ ซึ่ง Walton (1969 : 5) ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

1. อาจจะทำให้แรงจูงใจและพลังงานในการทำงานมากขึ้น
2. อาจจะทำให้การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ มากขึ้น
3. แต่ละบุคคลพยายามทำความเข้าใจบทบาทของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งอาจจะเป็นส่วนสาเหตุของความขัดแย้ง

4. แต่ละกลุ่มพยายามระวังในลักษณะบทบาทเฉพาะตนเอง
5. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม จะมีส่วนช่วยในการจัดการจัดการ

เรื่องความขัดแย้งได้

จากการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีนั้น จะต้องประกอบด้วยทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานหรือคนงาน ดังนั้น การที่ผู้บริหารระดับสูงหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปแล้วอาจจะมีผลกระทบต่อ บรรยากาศองค์การได้เสมอ

การประเมินบรรยากาศองค์การ

การประเมินบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะทำอยู่เสมอ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การประเมินบรรยากาศองค์การอาจทำได้หลายวิธี ถ้าหากผู้บริหารต้องการประเมินบรรยากาศองค์การ ก่อนอื่นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เงื่อนไขและองค์ประกอบที่จะต้องการประเมินและวิเคราะห์ ส่วนการรวบรวมข้อมูลนั้นอาจอาศัยการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบสอบถาม หรือใช้วิธีการและเครื่องมือทั้งสามผสมกันได้ แต่ส่วนใหญ่จะนิยมใช้แบบถาม

องค์ประกอบที่ประเมินนั้นมีผู้กำหนดแตกต่างกันออกไป เช่น Litwin และ Stringer (1968 : 45-46) ได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินบรรยากาศองค์การที่มีองค์ประกอบ ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานและความพอใจในการทำงานดังนี้ คือ

- โครงสร้างองค์การ
- ความรับผิดชอบ
- การให้รางวัล
- การเสี่ยงอันตราย
- ความอบอุ่น
- การให้การสนับสนุน
- มาตรฐานในการทำงาน
- ความขัดแย้ง

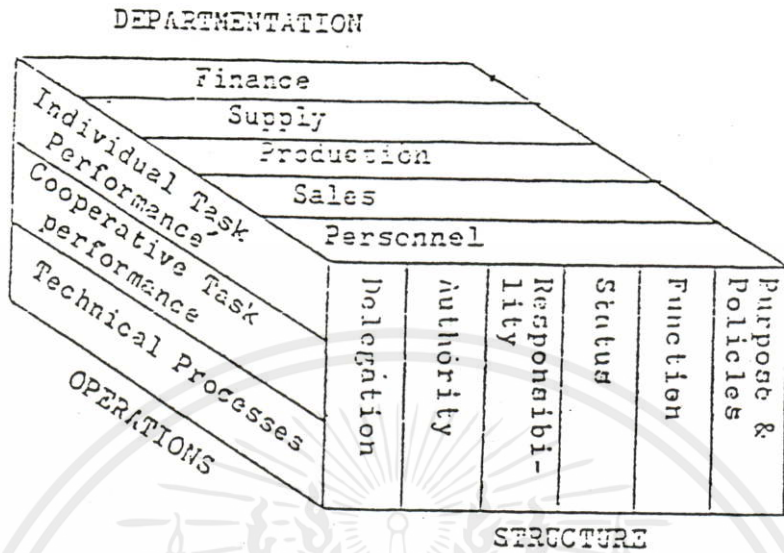
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นเราในฐานะนักวิชาการบริหารจึงต้องค้นคว้าหรือทำการวิจัย เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติต่อไป เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และบังเกิดผลดีต่อหน่วยงาน และราชการแผ่นดินต่อไป

แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับจัดหน่วยงาน

การจัดหน่วยงานนับว่ามีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมาก ดังนั้นจึงได้มีผู้พยายามให้แนวคิดที่จะตั้งหลักการและทฤษฎี เพื่อเป็นหลักกับการจัดหน่วยงานไว้หลายคนด้วยกันซึ่งอาจแบ่งบุคคลเหล่านั้นได้เป็น 2 กลุ่ม (สัจจตรา สุมโนมหาอุตม, 2534 : 15-17) กลุ่มแรก มี Fayol, Koontz, O Donell, Petersen, Plowman และ Trickott เป็นผู้นำกลุ่มนี้ได้พัฒนาทฤษฎี การจัดหน่วยงานในที่สุดเรียกว่า ทฤษฎีการจัดหน่วยงานแบบคลาสสิก (The Classical Organization Theory) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยระบบเหตุผลแห่งความคิด (A rationalized system of thought) เป็นหลักในการสร้างทฤษฎีขึ้น ทฤษฎีนี้ได้กล่าวว่าการจัดหน่วยงานให้ได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปร (Variables) สามด้าน (Panels) ด้วยกัน ด้านแรกเกี่ยวกับการแบ่งส่วนงาน (Departmentation) ออกเป็นหน่วย (Units) แต่ละหน่วยมีหน้าที่และหัวหน้าที่กำหนดไว้แน่นอน ด้านที่สองกล่าวถึงการกำหนดโครงสร้าง (Structure) ของระบบบริหารไว้โดยให้ตำแหน่งต่าง ๆ สัมพันธ์กับสถานภาพ (Status) และหน้าที่ของตน ส่วนด้านที่สามเกี่ยวกับการปฏิบัติ (Operations) ซึ่งแต่ละส่วนงาน (Departments) จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของตนไปตามหน้าที่ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับทฤษฎีได้แสดงไว้ใน รูปที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



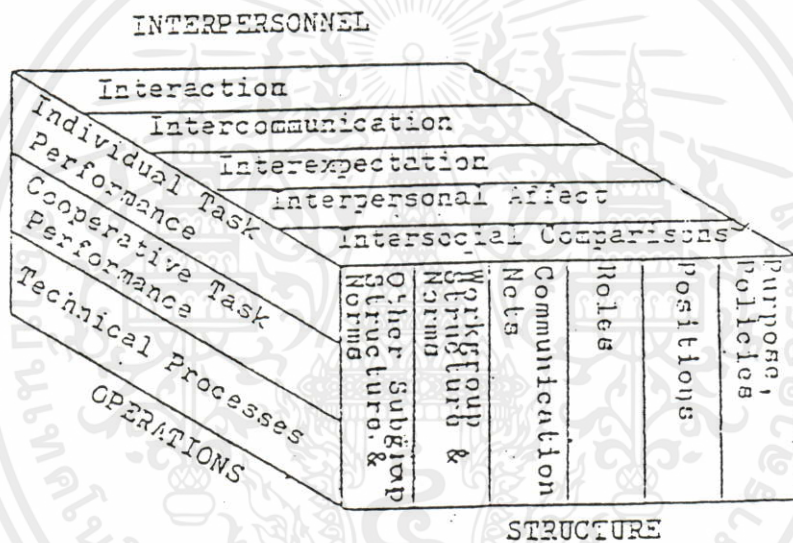
รูปที่ 1 แสดงทฤษฎีการจัดหน่วยงานแบบคลาสสิก (The Classical Theory)

กลุ่มที่สอง ได้พยายามสร้างทฤษฎีการจัดหน่วยงานขึ้นจากผลของความก้าวหน้าทางการทดลองและทฤษฎีต่าง ๆ ของสังคมศาสตร์ ผู้ที่นับได้ว่าเป็นผู้ริเริ่มและพัฒนาจนเป็นทฤษฎีขึ้นได้แก่ Simmel, Cooley, Mead, Barnard, Parsons และ Shils แนวความคิดของกลุ่มนี้มียุ่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (Intermember relation) ในหน่วยงานมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานร่วมกัน (Interaction) เป็นพื้นฐานของการจัดหน่วยงาน นอกจากนั้น แนวความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Interpersonnel) จะช่วยให้โครงสร้าง (Structure) การปฏิบัติงาน (Operations) และความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน รวมกันเข้าเป็นระบบพฤติกรรม (An interbehavioral) นั่นคือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้สิ่งที่ลงทุนไป (Inputs) ประสบผลสำเร็จ (Outputs) ขึ้นมาจึงเรียกแนวความคิดของกลุ่มนี้ว่า ทฤษฎีระบบ พฤติกรรม (The Interbehavioral Segment)

แนวความคิดของกลุ่มที่สองนี้แตกต่างจากกลุ่มแรกอยู่ที่ว่า การแบ่งหน่วยงานออกเป็นส่วน ๆ (Departmentation) นั้น เป็นลักษณะของหน่วยงานใหญ่ ๆ เท่านั้น หน่วยงานไม่ว่าจะเล็ก ๆ ก็ไม่ควรมีความจำเป็นที่จะต้องทำเช่นนั้น แต่ควรจะเอาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Interpersonnel) มาแทน เพราะใช้ได้ในทุกหน่วยงาน และแตกต่างกันอีก

ประการหนึ่งก็คือว่า แนวความคิดของกลุ่มที่สองเห็นว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Cooperative Task Performance) น่าจะมีน้ำหนักหรือความสำคัญมากกว่าการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางเทคนิคต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

ดังนั้น แนวความคิดในการจัดหน่วยงานของกลุ่มที่สอง จึงแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Panels) คือความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonnel) โครงสร้าง (Structure) การปฏิบัติงาน (Operations) ดังได้แสดงรายละเอียดไว้ในรูปที่ 2



รูปที่ 2 แสดงทฤษฎีระบบพฤติกรรม (The Interbehavioral Segment)

อย่างไรก็ดี แนวความคิดของทั้งสองกลุ่มดังกล่าวข้างต้น นับว่ามีส่วนในการสร้างหลักการต่าง ๆ ในการจัดหน่วยงาน และสามารถยึดเป็นทฤษฎีในการจัดได้ครอบคลุมเนื้อหาโดยทั่วไปของเรื่องหน่วยงานไว้หมด ถ้าได้มีการวิจัยค้นคว้ามากยิ่งขึ้นก็คงจะเป็นแนวทางที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนี้ และสามารถนำไปใช้เป็นหลักในการจัดหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูน

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีก

เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีผู้พยายามรวบรวมหลักการต่าง ๆ ในการจัดหน่วยงานไว้
มากและต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรากฐานทางทฤษฎีที่ยึดถือ ดังเช่น มาลัย หุวะนันทน์ (2510 :
12) ได้ยกหลักทั่วไปในการจัดหน่วยงานไว้ 8 ประการ คือ

1. การแบ่งสายบังคับบัญชา (Hierarchy)
2. การติดต่อ (Communication)
3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
4. ขอบเขตของการควบคุมงาน (Span of control)
5. การแบ่งงานและความชำนาญเฉพาะอย่าง (Division of Work and Specialization)
6. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทำงาน ฝ่ายปรึกษาและฝ่ายผู้ช่วย (Line, Staff, Auxiliary)
7. การประสานงาน (Co-ordination)
8. ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Responsibility and Authority)

แต่ในบางตำแหน่งแบ่งหลักสำคัญของการจัดหน่วยงานออกเพียง 4 ประการ คือ รูปแบบ (Form) การแบ่งงาน (Division of Work) ชีวัญ (Morale) และหัวหน้า (Leadership) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาได้ง่ายยิ่งขึ้น

จึงเห็นได้ว่า หลัก 8 ประการข้างต้น ยึดหลักทฤษฎีการจัดหน่วยงานแบบคลาสสิก และทฤษฎีระบบ พฤติกรรม (Behavioral Theory) เข้าด้วยกัน แต่ได้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น

พัฒนาการในด้านทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเริ่มขึ้นราวปี พ.ศ. 2497 ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เวลาดังกล่าว เป็นต้นมา ได้มีการตระหนักในความสำคัญของทฤษฎีการบริหารมากขึ้น มีการนำผลวิจัยทางสังคมศาสตร์มาใช้ โดยถือว่ากระบวนการบริหารการศึกษาเป็นไปในทำนองเดียวกันกับกระบวนการบริหารของหน่วยงานประเภทต่าง ๆ ได้มีการทำการวิจัยโดยถือสมมติฐานเป็นหลักมากขึ้น ก่อนหน้านั้น หลักการบริหารศึกษามักจะได้มาจาก

ประสบการณ์ของผู้ประสบผลสำเร็จดีเด่นในการบริหาร รวมทั้งจากแนวความคิดของนักวิชาการ เอกสารเป็นเอกสารทฤษฎี ส่วนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ทางด้านนี้เป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ได้มีหลักฐานทางการวิจัยสนับสนุนมากนัก เมื่อเป็นเช่นนั้นก็ไม่อาจไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงวิชาของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้นับได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นเรื่องทางทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้อย่างแจ่มชัด

(Explanatory Theory) ไม่เป็นเรื่องที่สร้างมาจากรากฐานของสมมติฐานที่อาจพิสูจน์ได้ และไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่มีรากฐานมาจากการสรุปผลทางการวิจัย จึงยังขาดคุณลักษณะของการเป็นศาสตร์ (Science) เหมือนสาขาวิชาอื่น

ความพยายามดังกล่าวได้เริ่มขึ้นในสหรัฐอเมริกา โดยผู้เชี่ยวชาญหลายคนได้พยายามนำความรู้ ความคิด และหลักการจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาประมวลเข้าด้วยกันเพื่อหาทางสร้างทฤษฎีการบริหารการศึกษาขึ้น ศาสตร์ที่นับว่าได้มีผู้นำมาใช้มากที่สุดคือ หลักรัฐศาสตร์ จิตวิทยาสังคม สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การธุรกิจ การศึกษา และสถิติศาสตร์

การพบปะระหว่างศาสตราจารย์ทางการบริหารการศึกษาครั้งสำคัญได้เริ่มขึ้นที่ Endicott New York ในปี 2490 การประชุมครั้งนี้ นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญมากในด้านพัฒนาการ ทฤษฎีบริหารการศึกษา และได้จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี และได้รับความสนใจจากบุคคลและวงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามากขึ้นเป็นลำดับ การประชุมที่นับว่ามีความสำคัญที่สุดก็คือการประชุม University of Denver ในปี 2497 เพราะได้มีนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักรัฐศาสตร์ นักจิตวิทยาสังคม จำนวนมาก เข้าร่วมประชุมกับศาสตราจารย์ทางการบริหารการศึกษา ในการแสวงหาเส้นทางที่จะพัฒนาทางการบริหารศึกษานั้น ผลของความพยายามเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเคลื่อนไหวในการค้นคว้าและวิจัยทางด้านบริหารมากขึ้นหลายทฤษฎีด้วยกัน เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปประมวลได้ 4 ทฤษฎี คือ

1. การบริหารในฐานะการตัดสินใจ (Administration as Decisionmaking) ของ Daniel E. Griffiths
2. การบริหารในฐานะการแก้ปัญหา (Administration as Problemsolving) ของ John K. Hemphill
3. การบริหารในฐานะการกำหนดนโยบาย (Administration as Policy Making) ของ John Watson
4. การบริหารในฐานะกระบวนการทางสังคม (Administration as a Social Process) ของ Jacob W. Getzels

อย่างไรก็ดี การสร้างทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาต้องประสบปัญหาหลายอย่าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการ จึงไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ดังเช่น Andrew W. Halpin ได้ให้ความเห็นว่า อุปสรรคหรือปัญหาในการพัฒนาทฤษฎีทางการบริหารการศึกษามี 3 ประการ คือ

1. ความหมายของคำว่า ทฤษฎี ยังไม่แจ่มชัด
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มักมีความเข้าใจไม่กระจ่างเกี่ยวกับการจำแนกแจกแจงระบบบริหาร (Taxonomies) จึงมักจะถือเอาว่าการแจกแจงระบบบริหารนั้น เป็นทฤษฎี (Theory) ซึ่งตามหลักแล้วไม่ใช่ทฤษฎี
3. ผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่มีความแน่ใจในเรื่องของทฤษฎีที่กำลังเสาะแสวงหาอยู่ เพื่อให้สัมพันธ์กันกับความมุ่งหมายและขอบเขตของงานวิจัยขั้นนี้ จะได้นำทฤษฎีการบริหารการศึกษาในฐานะกระบวนการทางสังคม (Educational Administration as a Social Process) มากล่าวเพียงทฤษฎีเดียว

การบริหารการศึกษาในฐานะกระบวนการทางสังคม (Educational Administration as a Social Process)

Jacob W. Getzels ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษารุ่น โดยยึดหลักเหตุผลทางสมมติฐาน (Hypothetico-deductive) เป็นแนวทาง และได้ให้อธิบายว่าการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ (Function) ร่วมกันในด้านเกณฑ์มาตรฐานของงาน (Nomothetic) และด้านบุคคล (Idiographic dimension)

ในตอนแรก Getzels ได้สร้างแบบ (Model) ของพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารโดยเฉพาะขั้น โดยอาศัยหลักการทางจิตวิทยา และสังคมวิทยาต่อจากนั้น ก็ตั้งสมมติฐานขึ้นจากแบบที่ได้สร้างขึ้นไว้ โดยเอาผลทางการวิจัยบางเรื่องที่มีความสัมพันธ์มาเป็นหลักในการตั้งสมมติฐานด้วย ซึ่งได้แก่

1. แนวทางทัศนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) และความสอดคล้องระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ลักษณะความขัดแย้งกันระหว่างสถาบันกับบุคคลในสถาบัน
3. ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ไม่ว่าจะดีและความพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของความแตกต่างในเรื่องลักษณะนิยม (Styles) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการสร้างแบบ (Model) นั้น Getzels ได้สร้างขึ้นโดยยึดเกณฑ์ (Criteria) ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม

สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก แบบนั้นจะต้องเป็นที่รวมแนวความเข้าใจ (Concept) และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวความเข้าใจพอที่จะตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนและที่จะเกิดขึ้นในตอนหลังได้ ประการที่สอง แนวความเข้าใจและความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องปฏิบัติได้ (Operational) ทั้งในเรื่องชี้แจงแนวทางให้เกิดความเข้าใจและติดตามได้ด้วย และประการที่สาม จะต้องสามารถใช้แบบวิเคราะห์ระบบพฤติกรรม ทางการบริหารทุกระบบ ทั้งด้านการศึกษา ธุรกิจ และ รัฐประศาสนศาสตร์ได้

Getzels ถือว่า ระบบบริหารเป็นระบบงานทางสังคม (Social Process) ระบบงานนี้ประกอบด้วยโครงสร้าง (Structure) ซึ่งหมายถึง สายบังคับบัญชา และระบบการแบ่งงานกับระบบการดำเนินงาน (Function) ซึ่งครอบคลุมถึงบทบาทและพฤติกรรมของบุคคลและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการที่จะนำไปสู่เป้าหมายแห่งระบบงานสังคมนั้น ๆ

เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีการกำหนดสถานะของบุคลากร (Status) การจัดหาสิ่งให้ความสะดวกสลายขึ้น หน้าที่ดังกล่าวนี้จะอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาแต่ผู้เดียว แต่การปฏิบัติงานจะบรรลุผลได้นั้นต้องอาศัยผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ การบริหารจึงควรดำเนินไปในรูปส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั่นคือ ความสัมพันธ์ทางด้านสังคมระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการบริหาร

คำว่า ระบบสังคม เป็นเพียงแนวความเข้าใจ (Conceptual) ที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ (Phenomenal) 2 ระดับชั้น (Classes) ซึ่งเป็นทั้งที่อิสระซึ่งกันและกัน (Independent) และที่มีผลต่อกัน (Interactive) ปรากฏการณ์แรกได้แก่สถาบัน (Institution) ซึ่งมีการกำหนดบทบาทและความมุ่งหวัง (Expectation) ต่าง ๆ ไว้แน่นอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของระบบงานนั้น อีกปรากฏการณ์หนึ่งก็คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Individuals) ซึ่งแต่ละคนก็มีบุคลิกภาพและความต้องการต่าง ๆ (Need Disposition) ปฏิกริยาระหว่างปรากฏการณ์ทั้งสองนั้นให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior)

ดังนั้น พฤติกรรมทางสังคมจึงประกอบด้วย สถาบัน บทบาท และความมุ่งหวังต่าง ๆ

ซึ่งรวมเรียกว่า เกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Normal or Nomothetic) ของกิจกรรมในระบบสังคมด้านหนึ่ง กับอีกด้านหนึ่งคือ บุคคลผู้ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และความต้องการ ไม่ว่าจะมองเท่าไรก็ตาม อีกทั้งยังมีให้ศึกษาถึงเนื้อหา และต้องเข้าใจถึงใจของเนื้อหาที่เรากำลังศึกษาไปใช้ ซึ่งรวมเรียกว่า ด้านเกี่ยวกับบุคคล (Indiographic) ในระบบสังคม

คำว่า สถาบัน หมายถึง หน่วยงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้แน่นอน

โดยมีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีหน่วยดำเนินการ (Agencies) ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบายนั้น ๆ คำว่า บทบาท เป็นหน่วยย่อยภายในสถาบัน ซึ่งได้แก่ตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพ (Status) ต่าง ๆ ที่กำหนดพฤติกรรมของผู้แสดงบทบาท (Role Incumbents) ไว้ และบทบาทต่าง ๆ นั้น ถูกกำหนดขึ้นโดยมุ่งหวัง (Role Expectation) และเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ของสถาบันไว้

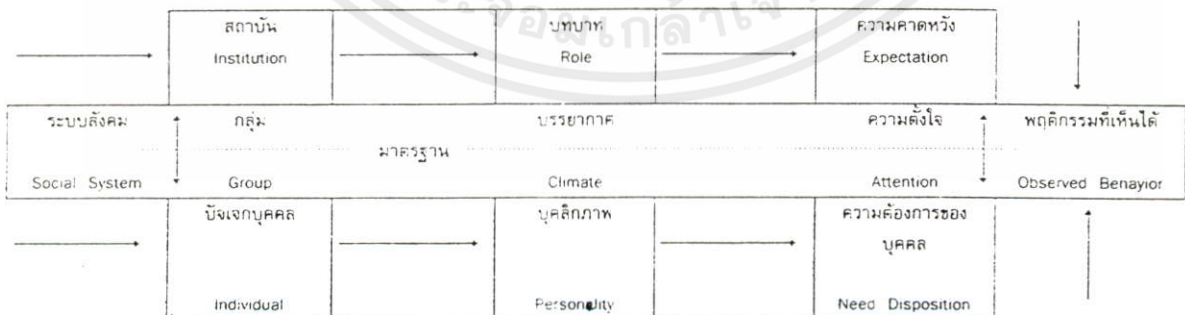
ผู้แสดงบทบาทต่าง ๆ ในหน่วยงานมักจะมีหลายคนแล้วแต่ขนาดของสถาบัน แต่ละคนก็แตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรม ดังนั้น การที่จะเข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ จะพิจารณาแต่เฉพาะบทบาทและความคาดหวังที่สถาบันกำหนดไว้ย่อมเป็นการไม่เพียงพอ แต่จะต้องพิจารณาถึงลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนด้วย

แต่ละคนจะมี บุคลิกภาพ ประจำตัว อันเป็นองค์ประกอบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงได้ และแต่ละคนย่อมมีความต้องการซึ่งมีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาของเขาต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ องค์ประกอบที่เป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพก็คือ ความต้องการ (Need-desposition) ต่าง ๆ ความต้องการดังกล่าว เป็นแนวโน้มของแต่ละคนที่จะเน้นและปฏิบัติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะที่แน่นอน

จากแนวความคิดดังกล่าว Getzels ได้สร้างแบบ (Models) ดังปรากฏในรูปที่ 3

ด้านเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน

(Nomothetic Dimension)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานของระบบสังคมประกอบด้วยส่วนประกอบ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สถาบัน บทบาท และความมุ่งหวัง ประเภทหนึ่ง และบุคคล บุคลิกภาพและความต้องการอีกประเภทหนึ่ง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากปฏิกริยา ระหว่างด้านที่เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงาน (Nomothetic Dimension) กับด้านเกี่ยวกับบุคคล

ดังนั้น พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทต่าง ๆ ซึ่งสถาบันกำหนดขึ้น กับบุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท ซึ่งกำหนดขึ้นโดยความต้องการต่าง ๆ จากหลักอันนี้ สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

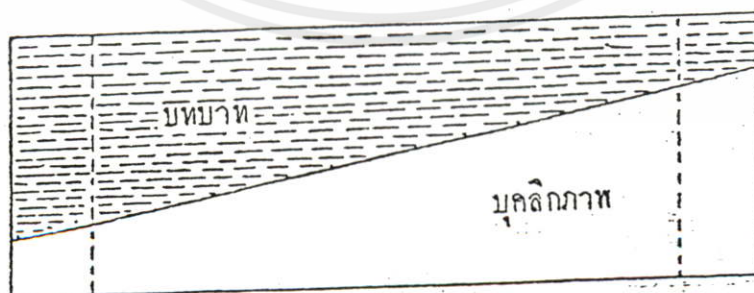
$$B = f(R \times P)$$

B = พฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed Behavior)

R = บทบาทที่กำหนดให้ขององค์การมีมติเพื่อผลที่คาดหวังไว้ (Role)

P = บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

สัดส่วนระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพนั้น ย่อมแปรเปลี่ยนไปตามบทบาทและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เช่น ในการเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพของทหาร ผู้มีอาชีพชั้นสูง และศิลปินนั้น จะแตกต่างกันออกไป ดังได้แสดงไว้ในรูปที่ 4



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน ผู้มีอาชีพชั้นสูง เป็น ไม่อนุญาต นักศิลปะ ให้ประโยชน์ด้านการค้า
(Military) (Professional) (Artist)
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามทำซ้ำหรือดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 4 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพระหว่างบุคคลประเภทต่าง ๆ

จากรูปที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ทหารจะต้องมีบทบาทมาก แต่บุคลิกภาพมักจะถูกจำกัด ให้น้อยลง ผู้มีอาชีพชั้นสูง จะมีสัดส่วนของบทบาทและบุคลิกภาพเท่า ๆ กัน ส่วนศิลปินจะตรงกันข้ามกับทหาร คือ ต้องมีบุคลิกภาพมากและบทบาทน้อย อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลประเภทใดก็มีบทบาทและบุคลิกภาพทั้งสองอย่าง แต่จะมากน้อยต่างกันแล้วแต่ความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

ดังนั้น พอสรุปหลักการทั่วไปของทฤษฎีการบริหารการศึกษาในฐานะกระบวนการทางสังคมของ Getzels พอสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นเสมือนการปฏิบัติหน้าที่ (Functioning) ภายในขอบเขตของระบบสังคม ระบบสังคมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ (Phenomenal) สองระดับชั้นซึ่งเป็นอิสระต่อกันและกัน และเกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน ระดับชั้นแรกเป็นระดับที่สร้างเกณฑ์มาตรฐาน (Normative Dimension) ของพฤติกรรม และระดับชั้นที่สอง เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Personal Dimension) ของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนประกอบของด้านเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรม (Nomothetic or Normative Dimension) ก็คือสถาบัน บทบาท และความมุ่งหวังหน่วยงานของการบริหารไม่ว่าจะเป็นประเภทใดและขนาดแค่ไหน ถือได้ว่าเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นลักษณะของสถาบันบทบาทและความมุ่งหวังต่าง ๆ กับพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมาย (Goal Behavior) จะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องอาศัยบูรณาการ (Integration) ของสถาบัน การกำหนดบทบาท และการตั้งความมุ่งหวังของสถาบันนั้น ๆ

ควบคู่กันไปกับเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรม ก็คือ ด้านบุคคลผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ซึ่งได้แก่ บุคคลแต่ละคน (Individual) บุคลิกภาพ และความต้องการของบุคคลในสถาบัน นับได้ว่ามีความสำคัญมาก ความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยยึดหลักที่ว่า ทำได้อย่างไรคนจึงพอใจและงานไม่เสีย

สัดส่วนระหว่างองค์ประกอบทางบทบาทและบุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาทจะเป็นอย่างไรนั้นย่อมแล้วแต่ระบบนั้นกำหนดไว้ บทบาทเฉพาะและบุคลิกภาพของบุคคลนั้น นอกจากนั้น

ปัจจัยที่ควรได้รับการพิจารณาคู่กันไปกับระดับชั้นที่สองดังกล่าวคือ การพิจารณาด้านชีววิทยา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านวัฒนธรรม เพราะ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการบริหาร

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่ว่า การบริหารการศึกษาเป็น

กระบวนการทางสังคม (Educational Administration as a Social Process)

ของ Getzels นับว่าเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนรากฐานที่มั่นคง จึงควรได้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อหาข้อมูลมาพิสูจน์ทฤษฎีนี้ให้มากขึ้น

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ หรือบางตำราเรียกว่า ประมุขศิลป์ (Leadership) ย่อมมีความสัมพันธ์และสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาก เพราะทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ทางอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานรัฐบาล ต้องมีส่วนประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. งาน (The Task)
2. การจัดหน่วยงานตามแบบแผน (The Formal organization)
3. ผู้ปฏิบัติงาน (The Work Group) และ
4. ผู้นำ (The Leader)

บุคลากรในหน่วยงานอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำและผู้ตาม บุคคลดังกล่าวต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำ จะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม และผลที่จะได้รับมาก ดังที่ อาซา เมฆสวรรค์ (2510 : 211) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้นำหรือหัวหน้างานว่า

หัวหน้าย่อมเป็นตัวอย่างหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ ต่อผลอันเป็นส่วนรวม คุณภาพ และลักษณะของหัวหน้างาน จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน และมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธปฏิบัติงานขององค์การ หรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก

ความหมาย

คำว่า ภาวะผู้นำ ผู้นำ ประมุขศิลป์ หรือ Leadership อาจมีความหมายได้หลายแง่ทั้งนิยามแล้วแต่แนวความเข้าใจ (Concept) หรือแนวทัศนะของแต่ละคน Conroll L. Shartle (1966 : 28) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้ หลายอย่าง พอสรุปไว้

ได้ 2 นัย คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน อาจจะได้มาโดยการแต่งตั้ง หรือ การได้รับเลือก ผู้นำประเภทนี้นับได้ว่าเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง (Formal leader)
2. ผู้นำ คือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ที่มีบทบาทในการมีอิทธิพลให้คนอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนได้ ตามนัยนี้ ผู้นำเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร ผู้นำประเภทนี้นับได้ว่าเป็นผู้นำโดยบทบาทหรือเป็นผู้นำนอกแบบ (Informal leader)

ประเภทของผู้นำ

ผู้นำย่อมมีหลายประเภทแตกต่างกันออกไปตามแนวความเข้าใจของแต่ละคน John A. Bartly (1956 : 4) ได้ให้หลักในการพิจารณาประเภทของผู้นำไว้ 4 ประการ โดยพิจารณาจาก

1. ลักษณะของการปฏิบัติงาน (Its Manner of Operation)
2. หน้าที่ (Its Function)
3. แหล่งของอำนาจหน้าที่ (Its Source of Authority)
4. ปรัชญาของหน่วยงานที่ผู้นำปฏิบัติงานอยู่

แต่ อาษา เมฆสวรรค์ (2510 : 211) ได้ให้หลักการพิจารณาประเภทของ หัวหน้างานหรือผู้นำว่า อาจแยกพิจารณา ได้เป็น 2 นัย คือ พิจารณาจากสถานภาพ (Status) ของการเป็นผู้นำและพิจารณาจากลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของผู้นำซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ประเภทของผู้นำโดยพิจารณาจากแหล่งที่มาของอำนาจหน้าที่ มี 3 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leader) คือผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามกฎหมายกำหนดไว้

ประเภทที่ 2 ผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic leader) คือผู้นำที่ได้รับการยกย่องขึ้นเพื่อผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แต่ผู้นำประเภทนี้ไม่ได้มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่แท้จริงเลย เช่น พระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น

ประเภทที่ 3 ผู้นำโดยลักษณะพิเศษของบุคคล (Charismatic leader) อัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ และความรับผิดชอบทางกฎหมายเท่ากัน แต่หาได้มีลักษณะความเป็นผู้นำ

ทัดเทียมกันไม่ บางคนทำงานเก่งและได้รับความเคารพนับถือและเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นอันมาก บางคนอาจได้รับความนิยมน้อยมาก ลักษณะพิเศษของหัวหน้างานแต่ละคนเป็นสำคัญ

แต่ถ้าพิจารณาจากการใช้อำนาจหน้าที่ (Use of authority) แล้วอาจแบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 ประเภท

ประเภทที่ 1 ผู้นำแบบอัตนนิยม (Autocratic leader) ซึ่งเป็นแบบเจ้าในายประเภทหนึ่งและแบบบิดากับบุตรอีกประเภทหนึ่ง ลักษณะของผู้นำทั้งสองประเภทนี้คล้ายคลึงกัน คือมักถือตัวเป็นใหญ่ไม่ฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ไม่ชอบให้ใครคัดค้าน ชอบใช้อำนาจอย่างเต็มที่ และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ โดยถือเอาความคิดเห็นของตนแต่เพียงผู้เดียวเป็นสำคัญ แต่แบบบิดากับบุตร ดีกว่าตรงที่ว่ามีความเมตตากรุณาว่าแบบแรก เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนลูกหลานของตน

ประเภทที่ 2 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissezfare Leader) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำอะไรตามความพอใจของตน การตรวจตราควบคุมและให้แนวทางในการปฏิบัติงานน้อยมาก ถ้าเป็นเช่นนั้น หน่วยงานก็จะเกิดความยุ่งเหยิง ได้ผลงานน้อย บุคลากรในหน่วยงานขาดความสุขเพราะไม่มีผู้นำที่ดี

ประเภทที่ 3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) ผู้นำประเภทนี้ไม่ถือเอาใจตัวเองเป็นที่ตั้ง การปฏิบัติงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นของคนอื่นก่อนเสมอ ลักษณะที่เด่นของผู้นำประเภทนี้มีดังนี้

(1) เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา และในขณะเดียวกันก็

เป็นครูของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

(2) ฟังความคิดเห็นของคนอื่น และมีการปรึกษาหารือระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเสมอ

(3) สามารถวินิจฉัยสั่งการได้เองเป็นยอดดี ตัดสินใจยึดหลักการและเหตุผล

เป็นหลัก

Bartky (1956 : 96-97) ได้กล่าวถึงผู้นำทางการศึกษาแบบประชาธิปไตย ว่าผู้ใดก็ตามที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยงาน ควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ๆ และผู้นำที่ไม่ได้ขอคำแนะนำจากบุคลากรที่ร่วมงานนับว่าเป็นผู้นำที่ไม่ฉลาดอย่างมาก แต่เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่

นอกจากนั้น White และ Lippit (1956 : 103) ได้สรุปผลจากการวิจัยว่า เมื่อเปรียบเทียบข้อได้เปรียบและเสียเปรียบระหว่างผู้นำประเภทต่าง ๆ จะปรากฏผลดังนี้

1. เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพดี (be efficient)
2. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดผลผลิตมากที่สุด (most productive)
3. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะเป็นผู้นำที่สร้างความพอใจและเกิดการรุกรานก้าวร้าวแก่บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนั้น ยังสร้างให้เกิดความไม่อิสระในการทำงาน และก่อให้เกิดความท้อใจให้แก่บุคคลในหน่วยงานด้วย

หน้าที่ของผู้นำ (Functions of leadership)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้นำจึงมีหน้าที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้แก้ปัญหาหรือตัดสินใจ
2. เป็นผู้นำกลุ่ม นั่นคือ ดำเนินการให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในกลุ่มและคงไว้ซึ่งขวัญในการทำงานและร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม อันจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน
3. หน้าที่อื่น ๆ ที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตน

แต่ Bartky (1956 : 34-37) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำเป็น 2 นัย นัยแรก

เอกสารนี้เป็นหน้าที่ของผู้นำฐานะผู้ปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน

ไม่ว่ากรณีใดก็ตามกล่าวคือผู้นำจะต้องสร้างอำนาจชักจูง (Influence) ให้มีขึ้น โดยการทำเป็นตัวอย่าง และ

โดยการแนะนำผู้ร่วมงาน โดยเป็นผู้ประนีประนอมข้อขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นหรือโดยการบังคับ

ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสม ส่วนอีกนัยหนึ่งก็คือ หน้าที่ในฐานะผู้ทำหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Function) ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นั่นคือ ตัดสินใจตามค่านิยม (Values) และนโยบาย (Policy) ของหน่วยงาน
2. หน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งหรือปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน
3. หน้าที่ในฐานะผู้บริหาร นั่นคือรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือในหน่วยงาน
4. หน้าที่ในฐานะผู้ถ่ายทอดนโยบายและแนวคิด (Ideas) ที่ตนเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงาน ให้บุคคลผู้ร่วมงานทราบ
5. หน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ คือให้คำแนะนำและแนะแนวในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงพอสรุปหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำได้ 3 ประการ คือ
 - (1) รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ตักกลุ่ม (Maintenance of Membership) คือพยายามไกล่เกลี่ยสนทนากับผู้ร่วมงาน จนเป็นที่ยอมรับใน ความเป็นผู้นำของตน
 - (2) ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (Objective Attainment) คือ รับผิดชอบในการรักษาไว้ซึ่งแบบฉบับในการทำงานให้มั่นคง และเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานของกลุ่ม และต้องเข้าใจว่ากลุ่มสามารถบรรลุ เป้าหมายได้
 - (3) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม (Group interaction Facilitation) เพื่อจะช่วยให้บุคคลในหน่วยงาน สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี

คุณสมบัติที่ผู้นำพึงมี

เมื่อหัวหน้าหรือผู้นำมีหน้าที่บริหารงานในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จลุล่วงไป ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยให้มีประสิทธิภาพและตรงตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทั้งต้อง รับผิดชอบต่อผลงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติ ไปทั้งหมดด้วย ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี ความสามารถเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสามารถควบคุมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้

นั่นคือจะต้องรู้จุดหมายและนโยบายของหน่วยงาน ต้องรู้และเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ต้องมีความสามารถที่จะกำหนดแนวดำเนินการและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น รู้จักวางแผน รู้จักการจัดหน่วยงานและระบบงาน รู้จักวิธีประสานงาน ความคุมงาน ตรวจสอบและประเมินผล งานสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถที่จะมอบหมายการงานและความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และต้องสามารถปกครองบังคับบัญชาให้บุคคลในหน่วยงานอยู่ด้วยความสบายใจและมีความสุข

เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้นำควรจะมีลักษณะหรือประกอบ ด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ความเฉลียวฉลาดและไหวพริบดี
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความเด็ดเดี่ยวในการบริหาร (Decisiveness)
4. กำลังใจสูง
5. ความสามารถที่จะศึกษาและเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
6. ความกระตือรือร้น
7. ความสุภาพ เป็นมิตรที่ดี เมตตากรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
8. ความรู้รอบด้าน (Well-rounded)
9. ความยุติธรรม
10. ความสามารถที่นำและแนะนำคนอื่นได้
11. ความศรัทธาต่องานและผู้ร่วมงาน

แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นผู้นำ ซึ่งพอสรุปได้ว่า ผู้นำ ควรจะพร้อมพร้อมไปด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. ความสามารถ (Capacity) ในเรื่องสติปัญญา ความตื่นตัวการพูดความริเริ่ม และความสามารถในเรื่องการตัดสินใจ

2. ความล้มเหลว (Achievement) คือ เป็นผู้คงแก่เรียนและมีความรู้กว้างขวาง

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือมีความไว้วางใจความศรัทธาเริ่มสร้าง

สรรค ความอดทน ความเด็ดเดี่ยว ความเชื่อมั่นในตนเองและมีความต้องการที่จะทำคุณงาม

ความดี

4. ความร่วมงาน (Participation) คือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เข้ากับคนอื่นได้ มีความร่วมมือ และมีความรู้สึกสนุกสนาน

5. สถานภาพ (Status) คือ มีการเศรษฐกิจและสังคมดี และเป็นที่รักใคร่ชอบพอของบุคคลโดยทั่วไป

6. ความรู้จักสถานการณ์ดี (Situation) อาทิเช่น มีความรู้ถึงความต้องการและความสนใจของผู้ร่วมงาน และมีวิธีดำเนินการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของตน

นั่นคือ ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้ริเริ่ม ผู้ปรับปรุง ผู้ประสานงาน ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้ช่วยเหลือ เป็นนักสังคมและเป็นผู้ตระหนักในความสำเร็จของคนอื่นด้วย

ความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้นำ

John A. Bartky (1956 : 133) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการเป็นผู้นำไว้ย่อ ๆ ดังต่อไปนี้

แหล่งที่มาของความสำเร็จของผู้นำ มี 4 แหล่งคือ

- 1) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี กลยุทธ์ (Strategy) และกลวิธี (Tactics) ของความเป็นผู้นำ
- 2) ความรู้สึก (Sensitivity) ต่อประชาชน หน่วยงาน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

3) ความอดทน และแรงกระตุ้น รวมทั้งความต้องการที่จะเป็นผู้นำ

4) โชค

แต่ความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารย่อมวัดได้จากสิ่งต่อไปนี้ คือ

1) ผลสำเร็จและประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

2) ความเคารพเชื่อฟังและความเลื่อมใสศรัทธาของผู้ใต้บังคับแต่ละคน ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ลึกซึ้งในปัญหาและอุปสรรคที่ความสามัคคีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

3) ชะบวนการทำงานและความสามัคคีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

แหล่งที่มาของความล้มเหลวของผู้นำ ประกอบด้วยเหตุผลต่อไปนี้

- 1) ปัญหาที่ประสบเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้ (Unsolvable)
- 2) ผู้ที่เป็นผู้นำคาดการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ (Situation) ผิดและไม่

เหมาะสม

- 3) ผู้ที่เป็นผู้นำใช้กลยุทธ์ (Strategy) และกลวิธี (Tactics) ผิด
- 4) ผู้นำเป็นผู้ที่ขาดความสามารถในการที่จะแก้ปัญหา (Grappling) ที่เผชิญ

อยู่

เทคนิคบางอย่างของผู้บริหารหรือผู้นำ

แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะได้ทราบหลักการต่าง ๆ ในฐานะผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมาแล้ว ผู้นำยังจำเป็นต้องทราบเทคนิคหรือกลวิธีบางอย่างในการสั่งงานการได้รับความร่วมมือ การสร้างนิสัย การปรับปรุงส่งเสริมสวัสดิการของผู้ร่วมงาน Bartky (1956 : 132) ได้รวบรวมเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งควรใช้ในทุกหน่วยงานโดยย่อ ๆ ดังนี้

การสั่งงาน

ผู้บริหารควรอธิบายให้แจ่มแจ้ง อย่าออกคำสั่งโดยวิธีขู่ข่ม สั่งงานให้เฉพาะเจาะจงกับผู้ที่จะนำไปปฏิบัติเท่านั้น ตระหนักว่าผู้ร่วมงานทำงานเพื่อประเทศชาติ ไม่ใช่เพื่อผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน และอย่าอ้างวิญญูเพื่อเพิ่มน้ำหนักของคำสั่ง เป็นต้น

ความร่วมมือ

ผู้บริหารหรือผู้นำควรส่งเสริมความภูมิใจในหน่วยงาน โดยแสดงว่าตนภูมิใจและกระตือรือร้น อย่าวิจารณ์คนอื่นต่อหน้าผู้ร่วมงาน พยายามแจ้งเรื่องราวต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบเสมอ ใช้คำว่า เราแทน คำว่า ฉัน ให้เหมาะสม พยายามให้ทุกคนคิดว่าตนเป็นคนดีด้วยทางนี้เทศ และให้ผู้ร่วมงานทราบนโยบายหรือวัตถุประสงค์อย่างแจ่มแจ้ง เป็นต้น

การสร้างวินัย

ควรพยายามสรรเสริญอย่างเปิดเผย และตำหนิในที่ลับ พยายามรักษาความคง

เอกสารที่แนบมา และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างมีมนุษยธรรม อย่าลงโทษผู้ผิดหนักเกินไป สอนให้ทุกคนไม่ทำกร รุ้จักวินัยอันดี และทำโทษผู้ผิดทันที และสนับสนุนผู้ทำถูก ฯลฯ

การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ

พยายามให้ผู้ร่วมงานทราบว่าต้องการหรือมุ่งหวังให้เขาทำอะไร ชมเมื่อพอใจ อย่าให้สัญญาในเรื่องที่จะรักษาไว้ไม่ได้ ควรทราบภาพของชีวิตในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานและพยายามรักษาความคงเส้นคงวา และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีมนุษยธรรมในการทำโทษหรือให้รางวัล ฯลฯ

การตระหนักในความสำคัญของคนอื่น

ควรสรรเสริญในเวลาอันเหมาะสม อยู่ร่วมกับผู้ร่วมงานในขณะที่เขาทำงานเสมอสนใจความก้าวหน้าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้เขาปรับปรุงตนให้ก้าวหน้า รีบเข้าช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทันทีเมื่อเขาประสบความทุกข์ยาก แสดงความสนใจในความคิดของคนอื่น และศึกษาพื้นเพเดิมของผู้ร่วมงานอย่างถ่องแท้

จากเรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) ดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีควรมีจิตใจเป็นนักประชาธิปไตย ตระหนักในหน้าที่ของตน กล่าวคือ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม ดำเนินงานทุกวิถีทางเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และสร้างความสะดวกสบายในการทำงาน นอกจากนี้ผู้นำควรมีคุณลักษณะพิเศษในแง่ความสามารถ การดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบและการร่วมงานเป็นต้น กอปรทั้งให้รู้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน

ขวัญในการทำงาน (Morale)

การทำงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานประเภทใด จะต้องมี การลงทุน (Inputs) และสิ่งที่ต้องลงทุนไปนั้นเป็นบุคคลซึ่งมีทักษะ ความพยายาม ความหวัง เวลาความรู้ และแรงกระตุ้นประเภทหนึ่ง อีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ พกวัสดุ ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุต่าง ๆ และสิ่งให้ความสะดวกสบายในการทำงาน ในการดำเนินงานนั้นต้องมีวัตถุประสงค์แล้วบุคคลที่ทำงานร่วมมือกัน เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์นั้น ความร่วมมือนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะถ้าแต่ละคนมีจิตใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของหน่วยงาน และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อให้งานลุล่วงไปโดยเร็ว การที่จะให้บรรลุผลดังกล่าวจะต้องอาศัยวิธีการและความ

เป็นผู้นำของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น ในหน่วยงาน วิธีการที่สำคัญยิ่งที่จะ

เสริมสร้างความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานคือ วิธีสร้างขวัญในการทำงาน (Morale) คนในหน่วย

งาน

จากการสำรวจตำราเกี่ยวกับเรื่องนี้ ปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า **Morale** (ขวัญในการทำงาน) ไว้ต่าง ๆ นานา แตกต่างกันอย่างออกไป ทั้ง ๆ ที่มีผู้กล่าวถึงและค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก

The World Book Encyclopedia (1960:656) ได้กล่าวถึง **Morale** ไว้ว่า เป็นทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไป ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มที่มีต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อและได้รับอิทธิพลจากความกล้าหาญ ความเชื่อมั่น และการตัดสินใจ **Morale** จะมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่และการปฏิบัติงาน ทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับความรักหมู่คณะ (**Esprit de corps**) เมื่อขวัญในการทำงานสูง ความมีน้ำใจและความเชื่อมั่นของบุคคลหรือกลุ่มก็จะดีและมีผลกระทบต่อการทำงานในระดับสูง แต่เมื่อขวัญในการทำงานต่ำ ผลงานโดยทั่ว ๆ ไปก็จะต่ำด้วย

Ralph M. Stogdill (1966:37) ได้ให้ความหมายของ **Morale** ไว้ว่า

ขวัญในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นหรือความเป็นอิสระจากสิ่งท่วงเพี้ยว เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (**As drive or freedom restraint in action toward goal**) หรือ ขวัญในการทำงานเป็นอำนาจกระตุ้นที่ปรากฏขึ้นในหน่วยงานแต่จะเป็นความสามารถในการกระตุ้นของหน่วยงาน (**Morale defines the motivational power actually being exhibited by the organization, but not necessarily of the organization**)

Getzels, Lipham และ Campbell (1968:130) ได้ให้ความหมายของ

Morale ว่าหมายถึงน้ำเสียงความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ในอันที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอันเดียวกัน (**Morale is generally taken to refer to feeling tone of belongingness in a group and identification with the goals of group**) หรือขวัญในการทำงานเป็นผลของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของหมู่เพื่อเป็นหนทางนำไปสู่วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายปลายทางของหน่วยงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะของขวัญในการทำงาน (The Nature of Morale)

จากการศึกษาของ Elton Mayo และคณะ (2510 : 224) ที่เรียกว่า Hawthorn Study ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ได้ผลผลิตมากขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่า หน่วยงานได้เห็นความสำคัญของตน และมีความสนใจในฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานคนหนึ่ง ถ้าหน่วยงานเห็นความสำคัญและสนใจผู้ปฏิบัติงานสูง ขวัญในการทำงานก็จะสูง และผลิตผลก็จะสูงขึ้น คือ ผู้ที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บุคคลภายใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ในทุกข์สุข และทำให้รู้สึกว่าผู้ร่วมงานมีความสำคัญในหน่วยงานนั้น

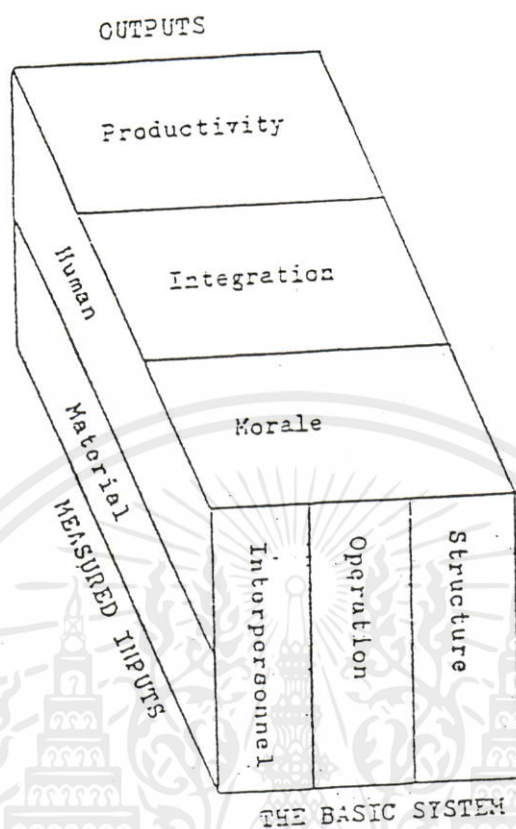
มีผู้พยายามทำการค้นคว้าวิจัย เพื่อที่จะวัดขวัญในการทำงานมากมายหลายคน โดยได้พยายามทำในสถานการณ์และใช้เครื่องมือต่าง ๆ กัน แต่ก็ยังมีปัญหาที่จะต้องค้นคว้าต่อไป เพราะผู้ค้นคว้ายังไม่ค่อยแน่ใจว่าการศึกษขวัญในการทำงานอย่างไรจึงจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด และนักสังคมศาสตร์ยังไม่รู้ว่าจะควบคุมสิ่งนี้ได้อย่างไร แต่รู้สึกเพียงว่า มันอยู่ที่ไหนและต้องมีความสำคัญ

จากผลการค้นคว้าที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ พอสรุปลักษณะของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มที่มีสภาพแวดล้อม เป็นผลที่เกิดจากมนุษย์สัมพันธ์ในหมู่บุคลากร และเป็นความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน เป็นต้น ในบรรดาผู้ที่ค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก ได้แก่ Kaloh M. Stogdill, Jacob W. Getzels, James M. Lippman และ Roald F. Campbell.

Stogdill (1968 : 33) ได้กล่าวว่า

ในหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการลงทุน (Inputs) แล้วดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และหลังจากนั้นก็จะได้ผลที่ได้จากการกระทำ (Outputs) ผลที่ได้ดังกล่าวจะวัดออกมาในรูปผลผลิต (Productivity) เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ เป็นสิ่งเดียวที่เป็นผลมาจากปฏิบัติงานของกลุ่ม

แต่หลังจากที่ Stogdill ได้ค้นคว้าอย่างละเอียดถี่ถ้วน ปรากฏว่า ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติการณ์ในหน่วยงานอาจจะแยกได้เป็น 3 ประการ คือ ผลผลิต (Productivity) มาไปใช้บูรณาการของหน่วยงานและขวัญในการทำงานดังปรากฏในรูปที่ 5

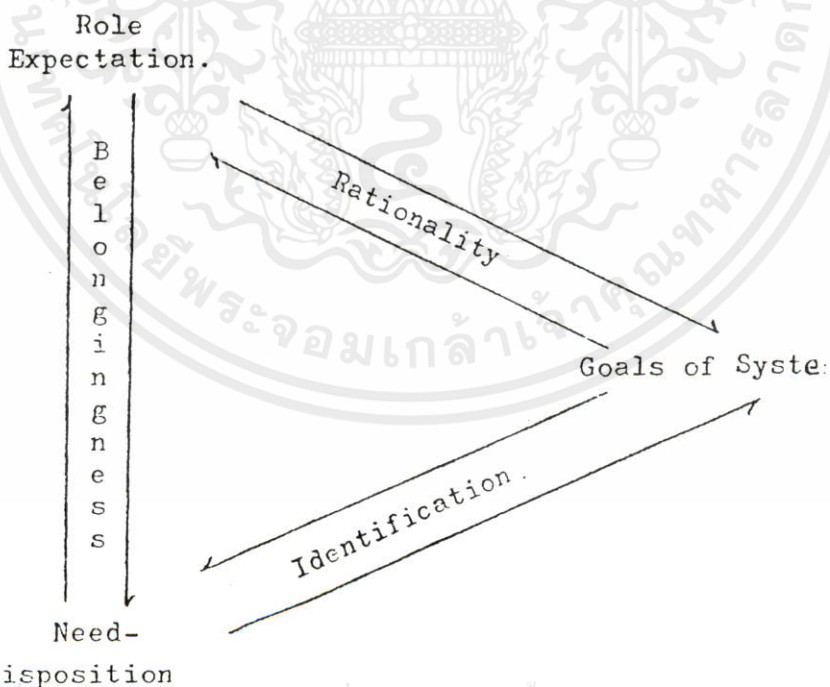


รูปที่ 5 The output Segment

จากรูปที่ 5 พออธิบายได้ว่า ชั่วญในการทำงานเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างหนึ่ง และเป็นเสมือนแรงกระตุ้นอันหนึ่งในการที่จะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางของหน่วยงาน Stogdill ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ถ้าหน่วยงานที่พยายามรักษาให้ชั่วญในการทำงานอยู่ในสภาพที่สูงอยู่ตลอดในการปฏิบัติงานที่เป็นประจำอยู่แล้ว มีแนวโน้มที่จะทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเสียหาย (Tend to suffer a marked reduction in cohesiveness) และกลุ่มจะเริ่มแยกออกเป็นกลุ่มย่อยแล้วสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานของกลุ่มย่อยของตน นอกจากนั้น ยังชี้ให้เห็นว่าชั่วญในการทำงานไม่ใช่ความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เสียทีเดียว เพราะความพอใจของสมาชิกในกลุ่มจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหน่วยงาน (Organizational cohesiveness) อย่างไม่รู้ก็ดี จากผลการวิจัยของ Bass (2510 กะ: 37-38) ได้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กันการกระทำระหว่างความพอใจในการปฏิบัติงาน (Satisfaction) กับชั่วญในการทำงาน (Morale) ไปใช้ยังเป็นเรื่องที่สับสนอยู่ คือพบว่าทั้งสองสิ่งนี้จะมีความสัมพันธ์กันในทางเพิ่มพูนขึ้น (Positive)

เฉพาะในกลุ่มนี้ได้รับความพอใจ และในกลุ่มที่ไม่ได้รับความพอใจจะไม่เป็นเช่นนั้น นอกจากนี้ Getzels, Lipham และ Campbell ยังชี้ให้เห็นอีกความพอใจ (Satisfaction) เป็นผลมาจากการปราศจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Role- Personality conflicts) กล่าวคือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจไม่ต้องการทำอะไร และหน่วยงานไม่กำหนดให้เขาทำอะไร บุคคลนั้นก็อาจมีความพอใจอยู่ เกณฑ์เกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของงาน จึงไม่ตรงกับประเด็นนี้ ในแง่พอใจ (Satisfaction or Contentment) จะเป็นผลมาจากความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติกับความมุ่งหวังของสถาบัน

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับขวัญในการทำงานของ Getzels, Lipham และ Campbell (1968:131) ปรากฏว่า ขวัญในการทำงาน (Morale) เป็นผลของส่วนประกอบ 3 ประเภท คือ ความรู้สึกเป็นหมู่คณะ (Indentification) ความรู้สึกมีส่วนร่วม (Belongingness) และความมีเหตุผล (Rationality) ดังปรากฏรายละเอียดในรูปที่ 6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 6 The Dimensions of morale

ปัจจัยต่าง ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงาน

ถ้าพิจารณาตามแนวทศนะของ Getzels, Lipham และ Campbell ดังกล่าวมาแล้วก็จะเห็นว่า ส่วนประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญในการทำงาน มี 3 อย่าง คือ ความรู้สึกมีสิทธิมีส่วน ความรู้สึกมีเหตุผล แต่ Stogdill (1968 : 129-130) ได้ให้แนวความคิดว่า ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการลงทุน (Inputs) และการปฏิบัติงานบุคคลในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม อาจสรุปปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อขวัญในการทำงานได้ดังต่อไปนี้

- 1) ความพอใจของการนิเทศ
- 2) ความพอใจในงานที่ปฏิบัติ
- 3) ความเข้าใจกัน ได้ของบุคคลในหน่วยงาน
- 4) ความพอใจในวัตถุประสงค์และประเมิณผล (Effectiveness)
- 5) ความพอใจในรายได้และสิ่งอื่นใดที่คล้ายกับรายได้ และ
- 6) สุขภาพทางกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน

เกษม สุวรรณกุล (1962 : 49) ได้ให้ข้อสังเกตว่า สิ่ง que แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานใดมีขวัญในการทำงานดีหรือไม่ดี อาจพิจารณาได้จาก

1. ความสม่ำเสมอและการมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา
2. การขาดงาน (Absentenism)
3. จำนวนของการลาออก
4. การทะเลาะวิวาทของบุคคลในหน่วยงาน
5. การชู้ชมนินทาผู้บริหาร
6. ผลจากการบริหารบุคคลอื่น ๆ เช่น ความก้าวหน้า การฝึกอบรม การแจก

แรงงานและรายได้ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมิให้คัดลอกเนื้อหาระบุอย่างอื่นที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ไปใช้
แต่ Yoder (1959 : 548) สรุปว่า อาจพิจารณาขวัญในการทำงานได้จาก

1. ผลผลิตและผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ
2. สิ่งที่แสดงถึงความไม่พอใจต่าง ๆ เช่น การลา ความเฉื่อยช้าในการทำงานและความขี้ใจ (Grievance) ต่าง ๆ เป็นต้น
3. การสอดแนม และแพร่ข่าว (Spies and informers)
4. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับขวัญของบุคคลในหน่วยงาน
5. การทำการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ขวัญในการทำงานและผลผลิต (Morale and Productivity)

ขวัญในการทำงานและผลผลิต (Morale and Productivity)

จากปัญหาที่ว่า ขวัญในการทำงานกับผลผลิตมีความสัมพันธ์หรือไม่ หรือเป็นเพราะเหตุผลซึ่งกันและกันไม่นั้น ยังเป็นเรื่องที่ยังไม่สามารถกำหนดหรือตกลงได้แน่นอนนัก แต่โดยทั่วไปแล้วถือว่า ถ้าขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานสูง ผลผลิตก็จะสูงด้วย เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้พบการศึกษาค้นคว้ากันมาก ซึ่งจะขอนำผลการวิเคราะห์ของแต่ละคนมากล่าวไว้โดยย่อ คือ

1. Cattell, Stice และ Haythorn (1966:37-38) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของกลุ่ม โดยวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness) อาจจะเป็นสิ่งเดียวกันหรือต่างกันได้

2. Darley, Gross และ Martin, Katz Maccoby (1952) ได้ทำการศึกษาและรายงานว่าความกระตือรือร้นในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิต ในทางเพิ่มพูนขึ้น (Positively) และวิธีการนิเทศแบบยินยอมให้สมาชิกของกลุ่มมีอิสระอย่างเพียงพอในการที่จะริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่การงานใด ๆ จะช่วยส่งเสริมให้ได้ผลผลิตดีขึ้น

3. Stogdill (1968:34) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ปรากฏว่าขวัญในการทำงาน อาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญเพิ่มพูนขึ้น (Positively) และแง่ลดลง (Negatively) ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความพยายามของสมาชิกของกลุ่มอาจใช้ความกลั่นแกล้ง (Sabotage) เพื่อให้กระทบกระเทือนต่อผลผลิตได้

4. Andrew W. Halpin (1959:560) ได้ชี้ให้เห็นว่า ขวัญในการทำงานสูง ในสถานการณ์หนึ่ง ไม่สามารถใช้เป็นหลักประกันว่าจะมีขวัญในการทำงานสูง ในสถานการณ์

อื่น ๆ และ ไม่มีความจำเป็นแต่อย่างใด ที่ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานสูงกับผลผลิตสูง ขวัญในการทำงานเพิ่มขึ้นอาจจะหรือไม่อาจจะมีผลผลิตสูง หรือแม้ทั้งสองสิ่งนี้จะสูงด้วยกัน ก็ยังเป็นการยากที่จะสร้างเหตุผลซึ่งกันและกันได้

5. Dale Yoder (1959 : 560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ที่มีผลต่อการวัดทัศนคติได้ให้หลักฐานว่าระดับของขวัญในการทำงานนั้น ไม่ได้มีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตโดยตรง และเป็นไปได้ในทางเพิ่มพูนขึ้นเสมอ

ดังนั้น จึงพอสรุปเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิตได้ว่า ทั้งสองอย่างนี้อาจจะมีความสัมพันธ์กันได้ และความสัมพันธ์กันนี้อาจเป็นไปได้ทั้ง ในแง่เพิ่มพูนขึ้นและลดลง ทั้งนี้ไม่สามารถที่จะกล่าวอย่างแน่นอนได้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในยุคปัจจุบันนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลในหน่วยงานยอมรับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานและขวัญในการทำงานสูง ก็อาจจะทำให้ผลผลิตสูงได้ แต่ถ้าบุคคลในหน่วยงานไม่ยอมรับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานแล้ว แม้ขวัญในการทำงานจะสูง ผลงานก็จะไม่เพิ่มขึ้น

การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

ดังได้กล่าวมาแล้ว ขวัญในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงานต่าง ๆ ทุกหน่วยงานต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานสูง ผู้นำหรือผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะสร้างขวัญของผู้ร่วมงานให้มีระดับสูงขึ้น ทั้งนี้เหตุผลสนับสนุนว่า ขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้นำหรือผู้บริหารมาก เช่น ผู้นำที่ปกครองแบบปล่อยตามสบายหรือแบบอิตาเลียนโดยหรือแบบพ่อกับลูก จะทำให้ขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่ำหรือค่อนข้างต่ำ แต่ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารใช้วิธีปกครองแบบประชาธิปไตย ขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานจะสูง Stogdill ได้ชี้ให้เห็นว่า สภาวะ (Conditions) ที่จะช่วยส่งเสริมให้ขวัญในหน่วยงานดีมี 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง จะต้องกำหนดบทบาทของบุคคลผู้ร่วมงานไว้อย่างชัดเจนให้แต่ละคนทราบว่า หน่วยงานหวังให้ตนทำอะไร และประการที่สอง จัดให้มีความอิสระอย่างเพียงพอในการที่จะเริ่มงานเพื่อว่าสมาชิกแต่ละคนจะสามารถปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น และรู้สึก

ภูมิใจในความสำเร็จในงานของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ได้อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

นอกจากนั้น ประสิทธิ์ ไชยศรี (2510 : 226) ได้สรุปวิธีการสร้างขวัญในการทำงานบุคคลในหน่วยงานให้สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. พยายามให้บุคคลผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เช่น ทำงานโดยคำนึงถึงส่วนรวม
2. สัมภาษณ์ความรู้สึกและปฏิกิริยาต่าง ๆ ของบุคคลในหน่วยงานเพื่อหาทางแก้ไข
3. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน
4. กำหนดเครื่องมือที่จะวัดความสำเร็จของบุคคลในหน่วยงานไว้อย่างแน่นอน เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
5. เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของคนต่องาน
6. พยายามให้คำปรึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ส่วนเกษม สุวรรณกุล (2505 : 50) ได้เสนอแนะวิธีสร้างขวัญในการทำงาน ซึ่งพอจะเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติกาไรใด ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะมนุษยชนคนหนึ่ง
2. ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงความต้องการและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้สึกมั่นคงทางอารมณ์ อยากรับเป็นเจ้าของ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ เป็นต้น แล้วหาทางช่วยเหลือหรือจัดการให้ดีขึ้น
3. จัดให้มีการอบรม ผูกพัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามควรแก่โอกาส

จากเรื่องขวัญในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญและสัมพันธ์กันกับผู้นำหรือผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารอาจเป็นได้ทั้งผู้สร้างหรือผู้ทำลายขวัญในการทำงาน ทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาของตนมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างหรือรักษาขวัญในการทำงานไว้มาก และความพอใจในงาน และความมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ มีผลต่อขวัญในการทำงานโดยตรง ดังนั้น หน่วยงานสำคัญควรตระหนักในเรื่องนี้ให้มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Andrew W.Halpin และ Don B.Croft (1963 : 130) เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกาในปัจจุบันมาก บุคคลทั้งสองได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมทางการบริหารในสถาบันการศึกษา เรียกว่า The organization Climate Description Questionnaire ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า OCDQ เครื่องมือนี้ได้รับการทดสอบในด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) และความแม่นยำ (Validity) มาแล้วเป็นอย่างดี เป็นเครื่องมือที่วัดพฤติกรรมต่าง ๆ ว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยเพียงใด ทั้งนี้ถ้อยคำที่คนจะ (Perception) ของบุคคลที่ทำการสอนในสถาบันนั้นเป็นเกณฑ์ หลังจากการสร้างเครื่องมือสำเร็จ ก็มีผู้นำไปใช้ในการสอนในแง่การวิจัยที่ช้ำกันกับผู้สร้างเครื่องมือแต่ต่างสถานที่ และในแง่ที่แตกต่างออกไป แต่อยู่ในขอบเขตสถาบันการศึกษา การใช้เครื่องมือได้แพร่หลายออกไปอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจะได้นำผลการวิจัยนั้น ๆ มากล่าวไว้เพียงบางเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. Andrew W.Halpin และ Don b.Croft ได้ใช้ OCDQ เพื่อศึกษาระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาที่เลือกมาจากภาคต่าง ๆ 6 ภาคของสหรัฐอเมริกา จำนวน 71 โรงเรียน และมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1151 คน เมื่อทำการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติแล้ว ปรากฏว่าในโรงเรียนประถมศึกษา 71 โรงเรียน ปรากฏว่าโรงเรียนที่มีพฤติกรรมในการบริหารแบบเปิดโอกาส (Open Climate) 12 โรงเรียน แบบอิสระ (Automatic Climate) 9 โรงเรียน แบบควบคุม (Controlled Climate) 12 โรงเรียน แบบสนิทสนมคุ้นเคย (Familiar Climate) 6 โรงเรียน แบบบิดากับบุตร (Paternal Climate) 12 โรงเรียน และ แบบปิดโอกาส (Closed Climate) 15 โรงเรียน

2. Donald P. Anderson (1964:13) ได้ใช้ OCDQ ในการวิจัยระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Minnesota จำนวน 154 โรงเรียน แต่ส่งตัวอย่างมาเพียง 81 โรงเรียน โดยให้คณะครูของโรงเรียนที่เลือกมาตอบ OCDQ และให้ครูใหญ่ตอบ The Personality Factor Questionnaire, the Study of Values และให้กรอกแบบสำรวจชีวิตประวัติ ซึ่งพอสรุปการวิจัยบางข้อเพียงย่อ ๆ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับนำไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้ไปแจ้งประโยชน์ด้านการค้า

1. บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในความเป็นผู้นำของตน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
(Leadership effectiveness)

2. ความต้องการต่าง ๆ ของผู้นำซึ่งมีส่วนตัดทอนความสามารถในการรับรู้ (Conceptual) ทำให้ความยืดหยุ่นในการรับรู้เสียไป ทำให้การตัดสินใจไขว้เขว และที่มีส่วนตัดทอนความรู้สึกต่าง ๆ (Sensitivities) นั้น มีส่วนสัมพันธ์กันกับ ประสิทธิภาพในความเป็นผู้นำในทางตรงกันข้าม (Negatively)

3. ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีขวัญ (Esprit) สูง จะเป็นผู้ที่มุกฎภาวะสูง สงบ และคงเส้นคงวา กอปรทั้งมีความอดทนต่อความคับข้องใจ (Frustration) ต่าง ๆ

4. บุคคลในโรงเรียนที่จะ ได้รับความพอใจในความต้องการทั้งด้านส่วนตัวและ สังคมและมีความรู้สึกที่ประสพความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะเป็น บุคคลที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขวัญสูง

5. ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีขวัญสูงมักเป็นผู้ที่มีความเพียร มีสติสัมปชัญญะและ มีความไวใจผู้ร่วมงานสูง

6. ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีขวัญสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีดุลยพินิจและมีสติสัมปชัญญะสูงกว่าครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีขวัญต่ำ

7. ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีขวัญสูงเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่น มีความรู้สึกมั่นคง และ มีความยืดหยุ่น (Resilient)

8. อายุ เพศ ฐานะการสมรส พื้นฐานทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของครูใหญ่ และจำนวนครูในโรงเรียนไม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบ พฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียน

9. ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีระบบพฤติกรรมแบบเปิดโอกาส (Open) ประสพผลสำเร็จในงาน เพราะความรู้เกี่ยวกับการประถมศึกษาและมุ่งในด้าน (Taskoriented) มากกว่าครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีระบบพฤติกรรมแบบปิดโอกาส (Closed) ซึ่งมุ่งในด้านตัวบุคคลในหน่วยงาน (Idiographic) เป็นเกณฑ์

10. ครูใหญ่ที่มีสติปัญญาสูง (More Intelligent) เป็นครูใหญ่ในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็น ที่มีความค้ำึงเฉพะงานสูง และมีดุลยพินิจและความสันทัดต่ำ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. Robert J. Brown (1965 : 15) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 154 โรงเรียน และสุ่มตัวอย่างมา 81 โรงเรียน โดยใช้ OCDQ ของ Halpin และ Croft โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบแบบของพฤติกรรมในการบริหารเพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ เพื่อเปรียบเทียบทางสถิติจากข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างที่ Halpin ใช้ในการศึกษา กับข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างทั้ง 81 โรงเรียน ใน Minnesota และเพื่อพิสูจน์ว่า อายุ เพศ และสถานภาพต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 772 คน ว่ามีผลกระทบต่อระบบพฤติกรรมในการบริหารหรือไม่ ซึ่งพอสรุปได้ย่อ ๆ ดังนี้

1. แบบสอบถาม OCDQ เป็นเครื่องมือที่พิสูจน์ได้ว่า เป็นเครื่องมือที่สร้างได้เป็นอย่างดีแล้ว สามารถใช้ในการวิจัยทางทฤษฎีการบริหาร และทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมศาสตร์ได้

2. แบบสอบถาม OCDQ สามารถแยกระบบพฤติกรรมในการบริหารได้ แต่ไม่สามารถลงความเห็น (Generalization) ได้แน่นอนว่าเป็นพฤติกรรมแบบใด เพราะปรากฏว่าระบบพฤติกรรมในการบริหารของ Halpin และ Croft มี 6 แบบ แต่จากการวิจัยครั้งนี้เป็น 8 แบบ (Climates) โดยไม่ทราบว่าของใครถูก

3. สามารถใช้ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นปกติวิสัย (Norms) ในการวิจัยระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนแถบ The Twin Cities Metropolitan Area

4. แบบสอบถาม OCDQ มีความเชื่อถือได้สูง จึงไม่จำเป็นต้องมีการทดสอบเพิ่มเติมอีก

5. ครูใหญ่มีแนวโน้มที่จะลงความเห็นไปในรูปที่ดีกว่าความเห็นของครู แนวทรรศนะ (Perception) ของผู้เชี่ยวชาญประจำโรงเรียนอยู่ในแนวเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
 (Aligned) กับครูใหญ่มากกว่าคณะครู แต่ไม่มีความแตกต่าง ของแนวทรรศนะระหว่างชายและหญิง ครูผู้ใหญ่มาก มีความเห็นในทำนองที่ให้ความช่วยในการนำงาน (Morale) สูงกว่าครูที่มีอายุน้อย แต่ครูที่อายุน้อย มีความผูกพันในเรื่อง

การพบปะสังสรรค์มากกว่าครูที่มีอายุมาก นอกจากนั้น ครูที่มีประสบการณ์มากมีความคิดเห็นมั่นคงกว่าผู้ซึ่งเป็นครูใหม่

4. Norman Dale Brust (1967 : 27) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Relationship between some Factors of School Organizational Climates and some Factors of Teacher Self Concept โดยใช้ครูในโรงเรียนประถมศึกษา 143 คน และใช้แบบสอบถาม OCDQ ของ Halpin และ Croft และใช้ The Washburn Self Concept ของ Withur C. Washburn เป็นเครื่องมือ ปรากฏผลว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนมีผลต่อครูและการจัดหน่วยงานโรงเรียนต้องคำนึงถึงหน่วยงานทั้งหมดของโรงเรียนประกอบ ไม่ควรพิจารณาแต่หน่วยหนึ่งหน่วยใด

5. Marie Jean Brinkman (1967 : 27) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Factors Related To Teacher Morale in Three Junior High Schools ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 โรงเรียนของแถบชานเมืองแห่งหนึ่งของเมือง Detroit โดยให้ครูทุกคนตอบข้อมูลส่วนตัว 15 ข้อ และใช้ The Purdue Teacher Opinionnaire ซึ่ง Bentley และ Rempel แห่ง Purdue University สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือ ทั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะทราบว่า มุ่งประสงค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กันกับขวัญในการทำงานของครูโดยใช้ The Purdue Teacher Opinionnaire วัดประสบการณ์ในการสอนในโรงเรียนมัธยมตอนปลายหรือในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันกับขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นหรือไม่ ปรากฏผลของการวิจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ขวัญในการทำงานของครูที่เป็นหญิงสูงกว่าครูที่เป็นชาย
2. ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมตอนต้น ตั้งแต่เริ่มแรกด้วยความต้องการที่จะสอนในระดับนี้จริง ๆ มีขวัญในการทำงานสูงกว่าของครูที่เลือกสอนในโรงเรียนมัธยมตอนต้น เพียงแต่เป็นที่หารายได้เท่านั้น

3. ครูที่พบว่าสอนในโรงเรียนมัธยมตอนต้นง่ายกว่าที่ตนคาดการณ์เอาไว้ มีขวัญในการทำงานสูงกว่าครูผู้ซึ่งพบว่าการสอนในระดับนี้ยากกว่าที่ตนคาดการณ์เอาไว้

4. ครูที่เคยมีประสบการณ์ในการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นนานที่สุด จะมีชวัญในการทำงานต่ำที่สุด

5. ครูที่สอนเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นมีแนวโน้มที่จะเลือกสอนในระดับชั้นต่อไป

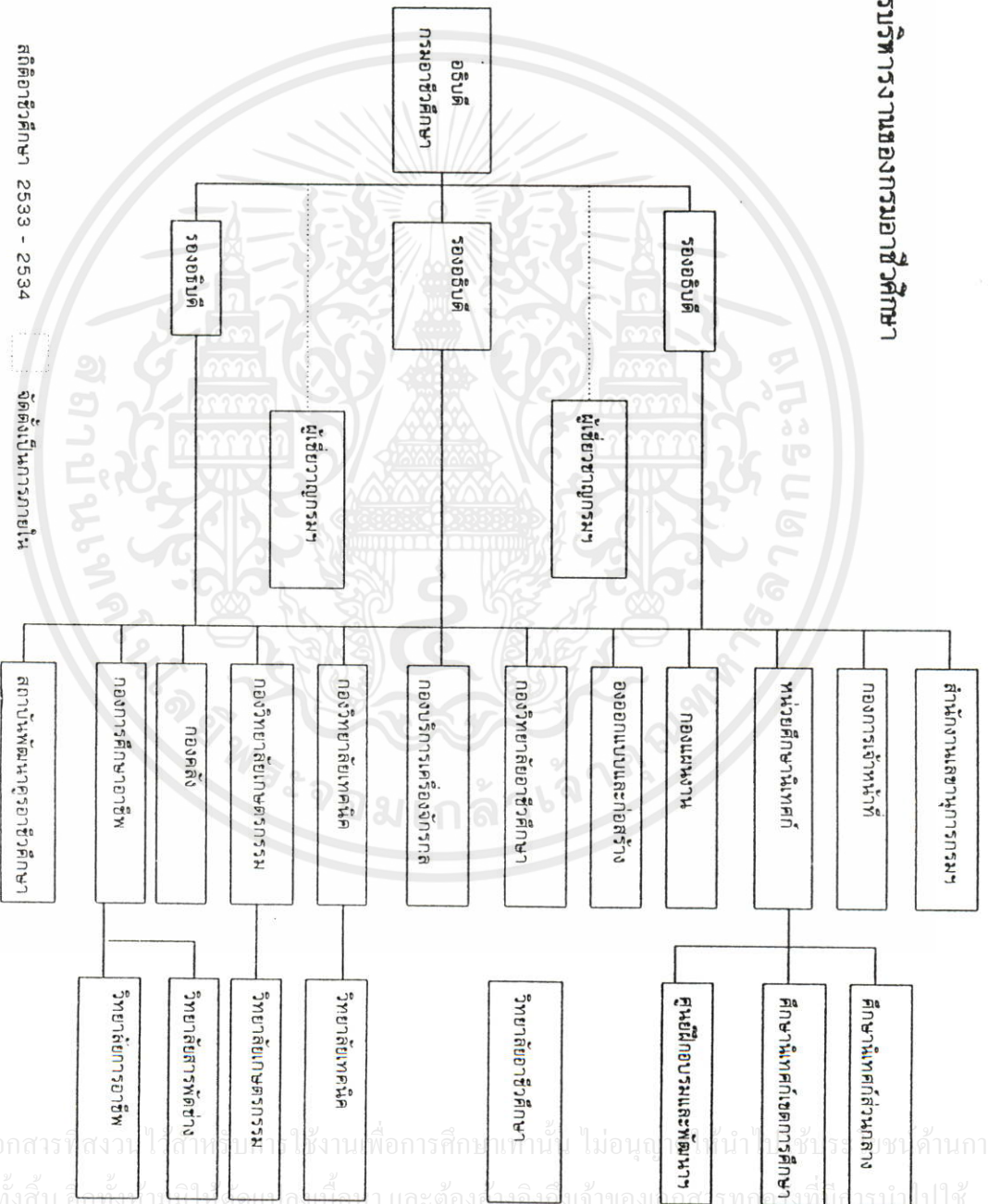
6. ครูที่เคยมีประสบการณ์ในการสอนระดับประถมศึกษาจะมีชวัญในการทำงานสูง

7. ครูที่เคยสอนในระดับประถมศึกษา (ก่อนที่จะสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นนานที่สุด มีแนวโน้มที่จะมีชวัญในการทำงานสูงสุด)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา



สถิติอาชีวศึกษา 2533 - 2534

จัดตั้งเป็นตารางภายใน

แผนภูมิที่ 1

การบริหารงานอาชีวศึกษา

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมอาชีวศึกษา มีดังนี้

- (ก) บริหารราชการทั่วไปของกรมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดโดยเฉพาะ
- (ข) จัดและส่งเสริมการศึกษาวชิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ
- (ค) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.

2523 แบ่งส่วนราชการดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองบริการเครื่องจักรกล
5. กองแผนงาน
6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
7. กองวิทยาลัยเทคนิค
8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
9. กองออกแบบและก่อสร้าง
10. หน่วยศึกษานิเทศก์
11. กองการศึกษาวชิชาชีพ เป็นการแบ่งส่วนราชการภายใน

หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับกอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการการกำกับว่ากรได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะถึงอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึงไปใช้

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการของกรม
- (ค) ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนเอกสาร หลักฐานการศึกษาของกรม
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะของกรม
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญาและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- (ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริการเครื่องจักรกล มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการผลิต ซ่อมสร้าง บำรุงรักษา ประสานงานการจัดซื้อ จัดหาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักรกลของกรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองแผนงาน มีหน้าที่

- (ก) เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาวิชาชีพ จัดทำแผนงาน โครงการของกรม
- (ข) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ในสิ่งพิมพ์งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น (ค) จัดระบบการสำรวจ เก็บถาวรกับต้องจ ใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดไปใช้ และเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม

- (ง) ติดต่อและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและร่วมมือทางด้านการศึกษา รวมทั้งการจัดประชุม และเจรจาตามที่ได้รับมอบหมาย
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยเทคนิค มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทคหกรรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทูลงรจนก่อสร้างของกรม

- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองหน่วยศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ
- (ข) นิเทศและเผยแพร่งานวิชาการ
- (ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

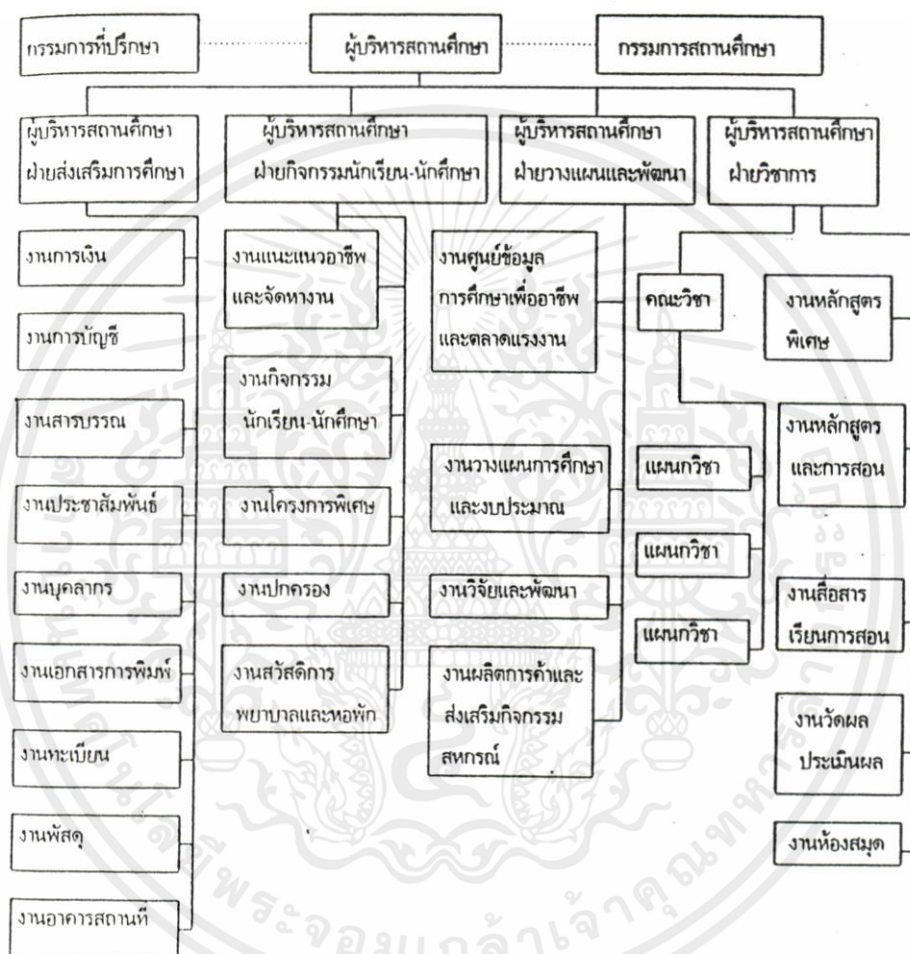
กองการศึกษาอาชีวศึกษา เป็นการแบ่งส่วนราชการภายในกรมอาชีวศึกษา โดยให้มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประเภทหลักสูตรพิเศษ
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 2

สายงานการบริหารสถานศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารวิทยาลัยเทคนิค

การบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 กำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบดำเนินงานของสถานศึกษาและปกครองบังคับบัญชา มีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 ฝ่าย มี คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร มีคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งโดย กรมอาชีวศึกษา โดยสถานศึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ชำนาญการจากบุคลากรภายนอกทั้ง ภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ เป็นที่ปรึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ซึ่งในปัจจุบันเปิดสอนโดยใช้หลักสูตร 3 ระดับ คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักศึกษาและฝึกอบรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดทักษะสามารถสร้างอาชีพ สร้างคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์จริยธรรม เจตคติ กิจนิสัยการทำงาน รักอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2533 : 2) โดยเปิดสอนในสาขาวิชาช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน ช่างประกอบผลิตภัณฑ์ ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ใช้เวลาเรียน 3 ปี

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติงานในระดับช่างเทคนิค และระดับวิชาการ มีเจตคติที่ดีต่อสังคมและอาชีพ มีความภูมิใจและมั่นใจในวิชาชีพที่เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2527 : 2) โดยเปิดสอนในสาขาวิชาช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง ช่างเทคนิคการผลิต ช่างเทคนิคโลหะ ช่างเทคนิคยานยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ใช้เวลาเรียน 2 ปี

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตครูช่างเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความชำนาญเฉพาะในแต่ละสาขาวิชา โดยเน้นการสอนวิชาชีพเฉพาะแต่ละสาขาวิชาให้คำแนะนำทั้งความรู้ ประสบการณ์เทคนิคต่าง ๆ อบรมจริยธรรม ประสานงาน ติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา (วิทยาลัยเทคนิคอุตรธานี, 2538 : 69) โดยเปิดสอนในสาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาเทคนิคการผลิต สาขาวิชาไฟฟ้า และสาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า นอกจากนี้ วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่งยัง เปิดสอน ในหลักสูตรที่แตกต่างกัน บางแห่งเปิดสอนเพียงประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว ซึ่ง ได้แก่

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งในการบริหารนั้น บรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ของ Halpin และ Croft ซึ่งผู้วิจัย ได้แปลและเรียบเรียงเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กร ของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาคือ ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 สถานศึกษา จำนวน 1,703 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัย เทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 สถานศึกษา โดยกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างศึกษาจากตาราง Yamane คำนวณจากความคลาดเคลื่อน 0.05% ได้ กลุ่มตัวอย่าง 346 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.02 ของประชากร วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้ วิธีการหากกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการนำบัญชีรายชื่อของครู- อาจารย์แต่ละสถานศึกษาแล้วเอาลำดับที่ของชื่อเป็นตัวกำหนดโดยเอาตำแหน่ง เลขที่ 9, 10, 19, 20, 29, 30, 39, 40, 49, 50, ... กรณีที่มีจำนวน เกินมากกว่า 5 แต่น้อยกว่า 10 ให้ เลือกคนที่ 4, 5, 14, 15, 24, 25, 34, 35, 44, 45, ... กรณีที่มีจำนวน เกินน้อยกว่า 5 ให้ กำหนดเอาคนสุดท้ายของเศษ เช่น เศษ 4 คน ก็เลือกเอาคนที่ 4

การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะเลือกจากสถานศึกษาและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างปรากฏ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า รายละเอียดดังตารางที่ 1 ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 346 คน ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา

สถานศึกษาที่เปิดสอน	ที่	วิทยาลัยเทคนิค	จำนวนครูอาจารย์	ขนาดของตัวอย่าง
-เฉพาะประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม	1	ขอนแก่น	115	23
	2	เลย	92	19
	3	อุดร	105	21
	4	มหาสารคาม	95	19
	5	ร้อยเอ็ด	83	17
	6	อุบลราชธานี	113	23
	7	นครราชสีมา	117	24
	8	สุรินทร์	93	19
-ประเภทวิชาช่าง อุตสาหกรรมและ ประเภทวิชาอื่น	9	สกลนคร	110	22
	10	หนองคาย	119	24
	11	กาฬสินธุ์	114	23
	12	นครพนม	106	22
	13	ยโสธร	117	24
	14	ชัยภูมิ	98	20
	15	บุรีรัมย์	114	23
	16	ศรีสะเกษ	112	23
รวม			1703	346

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบ

พฤติกรรมในการบริหาร (Organizational Climate Description Questionnaire) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับค่าเดินทางไปรษณีย์ ค่าการค้ำของ Halpin และ Croft ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวนี้ ริยะ รุญเจริญ ได้มีการทำการวิจัยเมื่อไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งหากนำไปใช้ ปี พ.ศ. 2512 ได้สรุปผลการวิจัยว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวนี้มีความเชื่อถือได้พอสมควร โดยหาค่าความเชื่อถือได้

เครื่องมือได้ผลตั้งข้อสงสัยประสิทธิ์แห่งค่าความเชื่อถือได้สูงพอควรซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยแปลและเรียบเรียงแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร (Organizational Climate Description Questionnaire) ของ Halpin และ Croft แล้วผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขคำถามบางส่วนให้เหมาะสมและทันสมัยปัจจุบันเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน โดย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารซึ่งแบ่งออกเป็นพฤติกรรมของคณะครู-อาจารย์และพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ โดยแบ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมดเป็น 8 ข้อ ทดสอบย่อย (Subtests) ใช้วัดพฤติกรรมของครู-อาจารย์ 4 ข้อทดสอบย่อย และพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการอีก 4 ข้อทดสอบย่อย รวมข้อทดสอบย่อยทั้ง 8 ประเภท มี 64 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Role Differential scale ในแง่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยเพียงไร โดยแบ่งออกเป็น 4 ลำดับ (Categories) ดังนี้

1. เกิดขึ้นน้อยมาก
2. เกิดขึ้นบ้างในบางครั้ง
3. เกิดขึ้นบ่อย ๆ
4. เกิดขึ้นบ่อยมาก

ทั้งนี้ให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมาก มีค่า (Scale value) เป็น 1 เกิดขึ้นบ้างในบางครั้ง มีค่าเป็น 2 เกิดขึ้นบ่อย ๆ มีค่าเป็น 3 และเกิดขึ้นบ่อยมาก มีค่าเป็น 4 ตามลำดับ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อทดสอบย่อยทั้ง 64 ข้อมีดังนี้

พฤติกรรมของคณะอาจารย์

ก. ความขาดความสามัคคี (Disengagement)

- (1) กิริยามารยาทของอาจารย์ในสถานศึกษาเป็นที่น่ารำคาญใจ
- (2) อาจารย์ส่วนน้อยคัดค้านอาจารย์ส่วนใหญ่เสมอ

(3) คณะอาจารย์ใช้อิทธิพลของกลุ่มต่ออาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติตนเหมือนกับคนอื่น ๆ

(4) อาจารย์แสวงหาความชอบพอสันนิษฐานเป็นพิเศษจากผู้อำนวยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ไปและต้องยกย่องถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (5) อาจารย์มักขัดจังหวะอาจารย์คนอื่น ๆ ผู้ซึ่งกำลังพูดในที่ประชุม
- (6) อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม
- (7) อาจารย์พูดไม่ตรงประเด็น และปราศจากจุดหมายในที่ประชุม
- (8) อาจารย์ในสถานศึกษานั้นต่างคนต่างอยู่
- (9) อาจารย์หยุดถึงการออกและการขอย้ายเสมอ
- (10) อาจารย์สังสรรค์กันในกลุ่มเล็ก ๆ ตามที่ตนเลือก

ข. ความกีดกัน (Hindrane)

- (11) งานกิจวัตรอื่น ๆ ก้าวก่ายต่องานด้านการสอน
- (12) อาจารย์มีส่วนร่วมในคณะกรรมการและหน้าที่พิเศษต่าง ๆ มากเกินไป
- (13) การรายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นภาระหนัก
- (14) งานสารบรรณเกี่ยวกับการบริหารเป็นภาระหนัก
- (15) อาจารย์มีเวลาพอที่จะเตรียมรายงานต่าง ๆ
- (16) มีข้อเสนอแนะในการใช้อุปกรณ์การสอนพร้อมอยู่เสมอ

ค. ความมีขวัญกำลังใจ (Esprit)

- (17) ขวัญในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาแห่งนี้สูง
- (18) อาจารย์ทำงานให้เสร็จจุล่งไปด้วยความกระตือรือร้นและพึงพอใจ
- (19) อาจารย์แสดงความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษามาก
- (20) การบริการด้านรักษาความสะอาดเรียบร้อยมีความพร้อมที่จะใช้ได้ทุกเมื่อ
- (21) อาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับความผิดพลาดต่างๆ ของอาจารย์ผู้ร่วมงาน
- (22) สิ่งของวัสดุเครื่องใช้ต่างๆ มีพร้อมสำหรับงานในชั้น
- (23) อาจารย์มีการหัวเราะอย่างสนุกสนานเมื่ออยู่ร่วมกันอย่างเป็นกันเอง
- (24) ในการประชุมทุกครั้งคณะอาจารย์มีความรู้สึกในทำนองที่พร้อมจะทำงาน

ให้สำเร็จจุล่งร่วมกัน

- (25) มีหนังสือพิเศษประกอบการสอนสำหรับจะใช้ในชั้นเรียน
- (26) อาจารย์ใช้เวลาหลังเลิกเรียนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาส่วนตัว

ง. ความสนิทสนม (Intimacy)

- (27) เพื่อนสนิทที่สุดของอาจารย์คือ อาจารย์คนอื่น ๆ ในสถานศึกษาเดียวกัน
- (28) อาจารย์เชิญคณาจารย์ร่วมสถาบัน ไปเยี่ยมตนที่บ้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ ซึ่งมิใช่เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตีพิมพ์ลงในสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ใดๆทั้งปวงโดยไม่ได้รับอนุญาต

เดียวกัน

- (29) อาจารย์รู้สึกสภาพภายในครอบครัวของอาจารย์คนอื่น ๆ ในสถานศึกษา
- (30) อาจารย์พูดถึงเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้อาจารย์คนอื่นฟัง
- (31) อาจารย์มีความสุขสนุกสนานเมื่อพบปะสังสรรค์กันในเวลาราชการ
- (32) อาจารย์ร่วมกันเตรียมรายงานต่าง ๆ
- (33) อาจารย์เตรียมจัดทำรายงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง

พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ

จ. ความห่างเหิน (Aloofness)

- (34) การจัดประชุมอาจารย์ เป็นไปตามระเบียบวาระอย่างเคร่งครัด
- (35) การประชุมส่วนใหญ่เป็นการรายงานของผู้ผู้อำนวยการ
- (36) ผู้อำนวยการดำเนินการประชุมในลักษณะมีพิธีรีตอง
- (37) อาจารย์ออกนอกบริเวณโรงเรียนในระหว่างเวลาราชการ
- (38) อาจารย์รับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง
- (39) ไม่มีใครตั้งใจส่งสัยระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้อำนวยการกำหนด
- (40) ผู้อำนวยการมีการติดต่อกับอาจารย์ประจำทุกวัน
- (41) บริการทางด้านธุรการ เช่น งานพิมพ์ มีพร้อมที่จะให้แก่อาจารย์เสมอ
- (42) อาจารย์ได้รับการบอกกล่าวในเรื่องผลของการเยี่ยมเยียนของศึกษา

นี้เทศก์

ฉ. ความมุ่งมั่งผลผลิต (Production Emphasis)

- (43) ผู้อำนวยการเป็นผู้จัดตารางสอนของสถานศึกษา
- (44) ผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนดงานให้อาจารย์ทำ
- (45) ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ทางเนื้อหาวิชาของอาจารย์
- (46) ผู้อำนวยการแก้ไขข้อผิดพลาดของอาจารย์
- (47) ผู้อำนวยการพยายามจะให้อาจารย์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- (48) มีการตีตประกาศหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ให้ทราบกัน โดยทั่วถึง

(49) ผู้อำนวยการเป็นคนพูดมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค. ความเป็นแบบอย่าง (Thrust)

(50) ผู้อำนวยการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลืออาจารย์

(51) ผู้อำนวยการทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างแก่อาจารย์คนอื่น ๆ

- (52) ผู้อำนวยการใช้การดีเพื่อก่อ
 (53) ผู้อำนวยการเตรียมตัวมาอย่างดีแล้ว ก่อนที่จะพูดในการประชุมต่าง ๆ

ของโรงเรียน

- (54) ผู้อำนวยการอธิบายสาเหตุต่าง ๆ ทุกครั้งที่ติชมอาจารย์
 (55) ผู้อำนวยการหาทางให้สวัสดิการส่วนตัวแก่อาจารย์
 (56) ผู้อำนวยการมาถึงสถานศึกษาก่อนคนอื่น ๆ
 (57) ผู้อำนวยการแจ้งแนวคิดใหม่ ๆ ที่ตนทราบให้คณะอาจารย์
 (58) ผู้อำนวยการเป็นคนง่ายที่อาจารย์จะเข้าใจ

ซ. ความกรุณาปราณี (Consideration)

- (59) ผู้อำนวยการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของอาจารย์
 (60) ผู้อำนวยการทำตนให้เป็นที่รักใคร่ชอบพองของอาจารย์คนอื่น ๆ
 (61) ผู้อำนวยการอยู่ช่วยเหลืออาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังเลิกเรียนแล้ว
 (62) ผู้อำนวยการช่วยคณะอาจารย์ในการประนีประนอมการขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ
 (63) อาจารย์มีส่วนช่วยในการเลือกและกำหนดวิชาที่สอน
 (64) ผู้อำนวยการหาทางเลื่อนเงินเดือนให้แก่คณะอาจารย์

2. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ช่วยตรวจสอบ แก้ไข และวิจารณ์แบบสอบถามให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. นายสุเทพ ภิรมย์ราช ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่กรมอาชีวศึกษา
2. นายศุภร บุญเนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
3. ดร.จริยา ทันพะกุล ณ อยุธยา หัวหน้าฝ่ายติดตามและประเมินผลกองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา
4. ดร.อุดม จัรัสพันธ์ุ สถาบันราชภัฏอุดรธานี
5. ดร.ธนพรรณ ธานี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี

3. หลังจากได้รับคำแนะนำ และข้อแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ได้นำแบบสอบถามพิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 40 คน ซึ่งได้แก่ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี แล้วหา

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach จากการหาค่าของแบบสอบถามพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8214 ซึ่งได้แบบสอบถามทั้งหมด 64 ข้อ แล้วจึงนำไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้เรียบร้อยอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอให้บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือ แนะนำตัว เพื่อขอหนังสือ จากกรมอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค ขอความอนุเคราะห์ในการตอบถาม ถึงวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ติดตามแบบสอบถามสำหรับผู้ที่ยังมิได้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วประมาณ 1 เดือน โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้ติดตามด้วยตนเอง และได้นำแบบสอบถามไปแจกผู้ที่มิได้เก็บแบบสอบถามฉบับแรกไว้ด้วย ซึ่งได้แบบสอบถามทั้งสิ้น 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบในตอนแรก การเปิดสอนประเภทวิชา รายได้จากเงินเดือน สวัสดิการบ้านพัก โดยใช้ค่าร้อยละ
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถี่และให้คะแนนการตอบในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ ดังนี้

เกิดขึ้นน้อยมาก ให้ 1 คะแนน

เกิดขึ้นในบางครั้ง ให้ 2 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อย ๆ ให้ 3 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยมาก ให้ 4 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบส่งเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้วรวมคะแนนแยกแต่ละมิติ เกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้อยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ใช้คะแนนมาตรฐานที่ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนมาตรฐานที่ 20-45 จัดเป็นระดับต่ำ

คะแนนมาตรฐานที่ 46-55 จัดเป็นระดับปานกลาง

คะแนนมาตรฐานที่ 56 ขึ้นไป จัดเป็นระดับสูง

เมื่อจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้อยู่ในระดับต่าง ๆ ที่ว่ามีแนวโน้มนั้นหมายความว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ของระบบพฤติกรรมทุกข้อ โดยมากจะสอดคล้องกับเกณฑ์เพียง 6-7 ข้อ ใน 8 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คำว่า "มีแนวโน้มเป็นประเภท" เป็นคำอธิบายระบบพฤติกรรม ได้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ตามแนวคิดของ Halpin และ Croft ดังแสดงลักษณะของแบบบรรยากาศองค์การตามตาราง สำหรับระบบพฤติกรรมในการบริหาร แบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. เปิดโอกาส (Open Climate)
2. อิสระ (Autonomous Climate)
3. ควบคุมตรวจตรา (Controlled Climate)
4. สนิทสนมคุ้นเคย (Familiar Climate)
5. รวบรวมอำนาจ (Paternal Climate)
6. ปิด (Closed Climate)

หาค่าคะแนนมาตรฐานที่ (T-Score) โดยการแปลงคะแนนมาตรฐานที่ จากคะแนนดิบขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การ 8 มิติ แต่ละมิติเพื่อจัดลำดับไปแปลผลเป็นแบบบรรยากาศองค์การตามเกณฑ์ของ Halpin และ Croft โดยใช้สูตร

$$T = 50 + 10Z$$

เมื่อ T คือ คะแนนมาตรฐานที่

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S.D.}$$

เมื่อ X คือ คะแนนดิบ

\bar{X} คือ คะแนนเฉลี่ย

S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การทดสอบความแตกต่าง ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2
แสดงเกณฑ์ในการตัดสินประเภทของระบบพฤติกรรมในการบริหาร
ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อทศ	ระดับ						
	คะแนน	Open	Autonomous	Controlled	Familiar	Paternal	Closed
ความขาด	สูง				X	X	X
สามัคคี	กลาง						
(disengagement)	ต่ำ	X	X	X			
ความกีดกัน	สูง			X			X
(Hindrance)	กลาง						
	ต่ำ	X	X		X	X	
ความมีขวัญ	สูง	X	X				
กำลังใจ	กลาง			X	X	X	X
(Esprit)	ต่ำ						
ความสนิทสนม	สูง				X		
(Intimacy)	กลาง	X	X				X
	ต่ำ			X		X	
ความห่างเหิน	สูง		X				X
(Aloofness)	กลาง			X			
	ต่ำ	X			X	X	
ความมุ่งผลผลิต	สูง			X		X	X
(Production	กลาง						
Emphasis)	ต่ำ	X	X		X		
ความเป็นแบบ	สูง	X			X		
อย่าง	กลาง		X	X		X	
(Trust)	ต่ำ						X
ความกรุณา	สูง	X			X	X	
ปราณี	กลาง		X				
(Consideration)	ต่ำ			X			X

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่สามารถให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามโดยไม่ได้รับอนุญาตก่อนหน้า และต้องแจ้งเป็นเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีโอกาสนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คำนวณความถี่ และร้อยละ โดยแยกตามสาขาวิชาที่เปิดสอนประเภทวิชา รายได้จากเงินเดือน สวัสดิการบ้านพัก ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คะแนนมาตรฐาน (T-Score) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินว่า มีบรรยากาศองค์การ ประเภทใด ทำโดยนำคะแนนองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แยกแต่ละมิติ แล้วรวมคะแนนแยกแต่ละมิติ เกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้อยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ใช้คะแนนมาตรฐานที่ 20-45 จัดเป็นระดับต่ำ คะแนนมาตรฐานที่ 46-55 จัดเป็นระดับ ปานกลางและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10 เมื่อจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้อยู่ใน ระดับต่าง ๆ ได้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ตามแนวคิดของ Halpin และ Croft

การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของครู-อาจารย์ ต่อบรรยากาศองค์การของ วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประเภทวิชาที่เปิดสอน รายได้ สวัสดิ การบ้านพัก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัย ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจการแปลความหมายของ ข้อมูลได้ตรงกัน เป็นตัวอักษรและตัวเลขดังนี้

X	แทน	คะแนน
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	แทน	คะแนนมาตรฐาน (T-Score)
N	แทน	จำนวนหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูอาจารย์ใน 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม คู่กันเคย แบบรวบอำนาจ และแบบปิด โดยจำแนกตาม ประเภทวิชาที่เปิดสอน รายได้ สวัสดิการ บ้านพัก ผู้วิจัยนำเสนอผลการค้นพบและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูอาจารย์ โดยรวม
- ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามประเภทวิชาที่เปิดสอน
- ตอนที่ 4 บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามรายได้
- ตอนที่ 5 บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3

ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าความถี่ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สาขาวิชาที่เปิดสอน				รายได้				สวัสดิการบ้านพัก			
	ช่างอุตสาหกรรม		ช่างอุตสาหกรรมและอื่น ๆ		น้อยกว่า 12,000 บาท		ตั้งแต่ 12,000 บาท ขึ้นไป		ได้รับสวัสดิการบ้านพัก		ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ												
ชาย	132	38.15	130	37.5	148	42.77	114	32.95	130	37.57	132	38.15
หญิง	33	9.54	51	14.74	41	11.85	43	12.43	41	11.85	43	12.43
วุฒิการศึกษา												
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	5	1.45	12	3.47	5	1.45	12	3.47	6	1.73	11	3.18
ปริญญาตรี	143	41.33	151	43.64	158	45.66	136	39.30	145	41.91	149	43.06
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	4.92	18	5.20	26	7.52	9	2.60	20	5.78	15	4.34
รวม	165	47.70	181	52.30	189	54.60	157	45.40	171	49.40	175	50.60
	346				346				346			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 346 คน ซึ่งจำแนกตามสาขาวิชาที่สอน รายได้ การได้รับสวัสดิการบ้านพัก ได้ดังนี้

1. จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน พบว่า เป็นอาจารย์ที่สอนวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว จำนวน 165 คน (ร้อยละ 47.70) โดยเป็นเพศชาย จำนวน 133 คน (ร้อยละ 38.15) เพศหญิง จำนวน 33 คน (ร้อยละ 9.54) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 41.33) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 4.92) และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.45) ตามลำดับ ส่วนวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมและสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 52.30) โดยเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน (ร้อยละ 37.57) เพศหญิง จำนวน 51 คน (ร้อยละ 14.74) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 151 คน (ร้อยละ 43.64) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 5.20) และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3.47) ตามลำดับ

2. จำแนกตามรายได้ พบว่า เป็นผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน จำนวน 189 คน (ร้อยละ 54.60) โดยเป็นเพศชาย จำนวน 148 คน (ร้อยละ 42.77) เพศหญิง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 11.85) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 158 คน (ร้อยละ 45.66) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 7.52) และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.45) ตามลำดับ ส่วนผู้มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีจำนวน 157 คน (ร้อยละ 45.40) โดยเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน (ร้อยละ 32.95) เพศหญิง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 12.43) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 136 คน (ร้อยละ 39.30) รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3.47) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.60) ตามลำดับ

3. จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า เป็นผู้ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก จำนวน 171 คน (ร้อยละ 49.40) โดยเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน (ร้อยละ 37.57) เพศหญิง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 11.85) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 145 คน (ร้อยละ 41.91) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 5.78) และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.73) ตามลำดับ ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีจำนวน 175 คน (ร้อยละ 50.60) โดยเป็นเพศชาย จำนวน 132 คน (ร้อยละ 38.15) เพศหญิง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 12.43) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 149 คน (ร้อยละ 43.06) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 4.34) และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 11 คน (ร้อยละ 3.18) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 บรรยายาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของครู
อาจารย์โดยรวม

ตารางที่ 4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าคะแนนมาตรฐานของบรรยายาคองค์การ
ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ระบบพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ลำดับ	Z-Score	T-Score	แปลผล
1. ความขาดความสามัคคี	1.98	0.47	7	-0.621	43.79	ต่ำ
2. ความกีดกัน	2.07	0.45	5	0.150	51.50	ปานกลาง
3. ความมีขวัญกำลังใจ	2.16	0.50	2	0.921	59.21	สูง
4. ความสนิทสนม	2.04	0.41	6	-0.107	48.93	ปานกลาง
5. ความห่างเหิน	2.18	0.39	1	1.092	60.92	สูง
6. ความมุ่งผลผลิต	1.81	0.43	8	-2.078	29.22	ต่ำ
7. ความเป็นแบบอย่าง	2.10	0.66	3	.4070	54.07	ปานกลาง
8. ความกรุณาปราณี	2.08	0.63	4	0.236	52.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าคะแนนมาตรฐานของ
บรรยายาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ย
พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย
2.18) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.16) ความเป็นแบบอย่าง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ความ
กรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.08) ความกีดกัน (ค่าเฉลี่ย 2.07) ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.04)
ความขาดความสามัคคี (ค่าเฉลี่ย 1.98) และความมุ่งผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 1.81) ตามลำดับ

เมื่อนำค่าคะแนนมาตรฐานแยกแต่ละมิติตามเกณฑ์การจัดบรรยายาคองค์การ พบว่ามี
บรรยายาคองค์การอยู่ในระดับสูง 2 มิติ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยายาค
องค์การอยู่ระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกีดกัน ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ
ความกรุณาปราณี และมีบรรยายาคองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคีและ
ความมุ่งผลผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ห้ามการใช้นานเกินการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

องค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ	บรรยากาศองค์การ					
	เปิด โอกาส	อิสระ	ควบคุม	สนิท สนม	รวม อำนาจ	ปิด
1. ความขาดความสามัคคี	X	X	X			
2. ความทึบตัน						
3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
4. ความสนิทสนม	X	X				X
5. ความห่างเหิน		X				X
6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
7. ความเป็นแบบอย่าง		X	X		X	
8. ความกรุณาปราณี		X				

จากตารางที่ 5 แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวโน้มแบบอิสระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนะของครู-อาจารย์ โดยจำแนกตามประเภทวิชาที่เปิดสอน

ตารางที่ 6

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาษองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน

ระบบพฤติกรรม	เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม			เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมและอื่น ๆ			Γ_{xy}
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ลำดับ	S.D.	ลำดับ		
1. ความขาดความสามัคคี	1.92	0.43	7	0.49	6	0.115	-2.16*
2. ความเกียดกัน	2.07	0.47	5	0.43	3	-0.002	0.04
3. ความมีขวัญกำลังใจ	2.19	0.49	2	0.52	2	-0.057	1.06
4. ความสนิทสนม	2.06	0.40	6	0.42	6	-0.032	0.60
5. ความห่างเหิน	2.22	0.40	1	0.38	1	-0.081	1.50
6. ความมุ่งผลผลิต	1.91	0.42	8	0.43	8	-0.230	4.39**
7. ความเป็นแบบอย่าง	2.16	0.58	3	0.72	5	-0.085	1.60
8. ความกรุณาปราณี	2.11	0.56	4	0.69	4	-0.045	0.85
รวม	2.08	0.30		0.28			
Γ_{xy}				-0.089			

จาดตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาษขององค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอนตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาษองค์การกับสาขาวิชาที่เปิดสอนพบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.08 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย 2.22) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.19) ความเป็นแบบอย่าง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ความกรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.11) ความเกียดกัน (ค่าเฉลี่ย 2.07) ความ

สนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.06) ความขาดความสามัคคี (ค่าเฉลี่ย 1.92) และความมุ่งมั่งผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 1.91) ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม และสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.03 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย 2.15) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.14) ความเป็นแบบอย่าง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ความกรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.05) ความกตัญญู (ค่าเฉลี่ย 2.06) ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.03) ความขาดความสามัคคี (ค่าเฉลี่ย 2.03) และความมุ่งมั่งผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 1.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับสาขาวิชาที่เปิดสอนโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับสาขาวิชาที่เปิดสอน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาที่ต่างกัน ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ พบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

ค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน

ระบบพฤติกรรม	เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม			เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม และอื่น ๆ		
	Z-Score	T-Score	แปลผล	Z-Score	T-Score	แปลผล
1. ความขาดความสามัคคี	-1.381	36.19	ต่ำ	0.028	50.28	ปาน กลาง
2. ความกีดกัน	-0.086	49.14	ปาน กลาง	0.247	52.48	ปาน กลาง
3. ความมีขวัญกำลังใจ	0.949	59.49	สูง	0.834	58.34	สูง
4. ความสนิทสนม	-0.173	48.27	ปาน กลาง	0.028	50.28	ปาน กลาง
5. ความห่างเหิน	1.208	62.03	สูง	0.907	59.07	สูง
6. ความมุ่งผลผลิต	-1.467	35.33	ต่ำ	-2.319	26.81	ต่ำ
7. ความเป็นแบบอย่าง	0.690	56.90	สูง	0.101	51.01	ปาน กลาง
8. ความกรุณาปราณี	0.259	52.29	ปาน กลาง	0.174	51.74	ปาน กลาง

ตารางที่ 7 แสดงค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัย
เทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน พบว่า วิทยาลัย
เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว มีบรรยากาศ
องค์การอยู่ในระดับสูง 3 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ ความห่างเหิน และ ความเป็นแบบ
อย่าง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 3 มิติ คือ ความกีดกัน ความสนิทสนม และ
ความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ ความขาดความสามัคคี และ
ความมุ่งผลผลิต ส่วนวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม
และสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญ
กำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 5 มิติ คือ ความขาด
ความสามัคคี ความกีดกัน ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ ความกรุณาปราณี และมี
บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 1 มิติ คือความมุ่งผลผลิต

ตารางที่ 8

ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน

สาขาวิชาที่ เปิดสอน	องค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ	บรรยากาศองค์การ					
		เปิด โอกาส	อิสระ	ควบคุม	สนิท สนม	รวบ อำนาจ	ปิด
เปิดสอน สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรม	1. ความขาดความสามัคคี	X	X	X			
	2. ความกีดกัน						
	3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
	4. ความสนิทสนม	X	X				X
	5. ความห่างเหิน		X				X
	6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
	7. ความเป็นแบบอย่าง	X			X		
	8. ความกรุณาปราณี		X				
เปิดสอน สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรม และอื่น ๆ	1. ความขาดความสามัคคี						
	2. ความกีดกัน						
	3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
	4. ความสนิทสนม	X	X				X
	5. ความห่างเหิน		X				X
	6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
	7. ความเป็นแบบอย่าง		X	X		X	
	8. ความกรุณาปราณี		X				

จากตารางที่ 8 แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี และเปิดสอน
สาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม

ตอนที่ 4 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามที่คณะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามรายได้

ตารางที่ 9

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของบรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้

ระบบพฤติกรรม	รายได้น้อยกว่า 12,000 บาท		รายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท			r_{xy}	
	ต่อเดือน		ต่อเดือนขึ้นไป				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ลำดับ	S.D.	ลำดับ		
1. ความขาดความสามัคคี	1.96	0.47	7	0.46	7	0.042	-0.78
2. ความก็ดกัน	2.05	0.46	4	0.43	5	0.042	-0.78
3. ความมีขวัญกำลังใจ	2.14	0.51	2	0.50	2	0.043	-0.81
4. ความสนิทสนม	2.00	0.39	6	0.42	6	0.057	-1.06
5. ความห่างเหิน	2.16	0.43	1	0.35	1	0.078	-1.48
6. ความมุ่งผลผลิต	1.82	0.45	8	0.43	8	-0.037	0.70
7. ความเป็นแบบอย่าง	2.07	0.64	3	0.68	3	0.053	0.98
8. ความกรุณาปราณี	2.04	0.60	5	0.65	4	0.072	-1.32
รวม	2.03	0.29		0.29			
r_{xy}	0.072						

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามรายได้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิก ในวิทยาลัยเทคนิคของครูอาจารย์ที่มีรายได้น้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ย 2.03 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย 2.16) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.14) ความเป็นแบบอย่าง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ความกรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.04) ความก็ดกัน (ค่าเฉลี่ย 2.05) ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.00) ความขาดความสามัคคี (ค่าเฉลี่ย 1.99) และความมุ่งผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 1.82) ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ตามลำดับ ส่วนครูอาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 2.08 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติเรียงจากมาก

ไปหาน้อยได้ตั้งนี้ ความห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย 2.22) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.19) ความเป็นแบบอย่าง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ความกรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.13) ความกตัญญู (ค่าเฉลี่ย 2.09) ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.07) ความขาดความสามัคคี (ค่าเฉลี่ย 1.99) และความมุ่งมั่งผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 1.79) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับรายได้โดยรวม และในแต่ละมิติ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับรายได้ต่ำมาก

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน พบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การไม่แตกต่างกันในทุกมิติ

ตารางที่ 10

ค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ จำแนกตามรายได้

ระบบพฤติกรรม	รายได้น้อยกว่า 12,000 บาท ต่อเดือน			รายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท ต่อเดือนขึ้นไป		
	Z-Score	T-Score	แปลผล	Z-Score	T-Score	แปลผล
1. ความขาดความสามัคคี	-0.678	43.23	ต่ำ	-0.642	43.58	ต่ำ
2. ความกตัญญู	0.164	51.64	ปานกลาง	0.092	50.92	ปานกลาง
3. ความมีขวัญกำลังใจ	1.005	60.05	สูง	0.825	58.25	สูง
4. ความสนิทสนม	-0.117	48.83	ปานกลาง	-0.055	49.45	ปานกลาง
5. ความห่างเหิน	1.192	61.92	สูง	1.045	60.45	สูง
6. ความมุ่งมั่งผลผลิต	-1.986	30.14	ต่ำ	-2.109	28.92	ต่ำ
7. ความเป็นแบบอย่าง	0.351	53.51	ปานกลาง	0.458	54.58	ปานกลาง
8. ความกรุณาปราณี	0.070	50.70	ปานกลาง	0.385	53.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การของ

วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ โดย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
จำแนกตามรายได้ พบว่า ทั้งครูอาจารย์ที่มีรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท ต่อเดือนและตั้งแต่
12,000 บาท ต่อเดือนและตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
องค์การเหมือนกัน คือ เห็นว่ามีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญ

กำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกตัญญู
 ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ ความกรุณาปราณี และ มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับ
 ต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี และ ความมุ่งผลผลิต

ตารางที่ 11

ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 จำแนกตามรายได้

รายได้	องค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ	บรรยากาศองค์การ					ปิด
		เปิด โอกาส	อิสระ	ควบคุม	สนิท สนม	รวบ อำนาจ	
น้อยกว่า 12,000 บาท ต่อเดือน	1. ความขาดความสามัคคี	X	X	X			
	2. ความกตัญญู						
	3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
	4. ความสนิทสนม	X	X				X
	5. ความห่างเหิน		X				X
	6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
	7. ความเป็นแบบอย่าง		X	X		X	
	8. ความกรุณาปราณี		X				
ตั้งแต่ 12,000 บาท ต่อเดือน ขึ้นไป	1. ความขาดความสามัคคี	X	X	X			
	2. ความกตัญญู						
	3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
	4. ความสนิทสนม	X	X				X
	5. ความห่างเหิน		X				X
	6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
	7. ความเป็นแบบอย่าง		X	X		X	
	8. ความกรุณาปราณี		X				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 จากตารางที่ 11 แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท ต่อเดือน และตั้งแต่ 12,000 บาท ต่อเดือนขึ้นไป มีแนวโน้มแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม

ตอนที่ 5 บรรยายภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามที่คณะของครูอาจารย์ โดยจำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก

ตารางที่ 12

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยาภาคองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก

ระบบพฤติกรรม	ได้รับสวัสดิการบ้านพัก		ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก			r_{xy}	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ลำดับ	S.D.	ลำดับ		
1. ความขาดความสามัคคี	1.94	0.44	7	0.49	7	0.080	-1.49
2. ความกีดกัน	2.05	0.42	5	0.47	3	0.037	-0.69
3. ความมีขวัญกำลังใจ	2.18	0.48	2	0.53	1	0.033	0.61
4. ความสนิทสนม	2.04	0.41	6	0.40	6	0.004	0.08
5. ความห่างเหิน	2.22	0.37	1	0.41	1	0.077	1.44
6. ความมุ่งผลผลิต	1.86	0.45	8	0.42	8	0.114	2.13
							*
7. ความเป็นแบบอย่าง	2.14	0.65	3	0.66	4	0.062	1.14
8. ความกรุณาปราณี	2.11	0.60	4	0.65	5	0.050	0.93
รวม	2.07	0.28		0.30			
r_{xy}				-0.050			

จากตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคของครูอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพักมีค่าเฉลี่ย 2.07 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกส ความมีห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย 2.22) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.18) ความเป็นแบบอย่างด้านการค้าไม่ว่า (ค่าเฉลี่ย 2.14) ความกรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.11) ความกีดกัน (ค่าเฉลี่ย 2.05) ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.04) ความขาดความสามัคคี (ค่าเฉลี่ย 1.94) และความมุ่งผลผลิต

(ค่าเฉลี่ย 1.86) ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคของครูอาจารย์ที่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีค่าเฉลี่ย 2.04 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน (ค่าเฉลี่ย 2.15) ความมีขวัญกำลังใจ (ค่าเฉลี่ย 2.15) ความเป็นแบบอย่าง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ความกรุณาปราณี (ค่าเฉลี่ย 2.05) ความกตัญญู (ค่าเฉลี่ย 2.08) ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 2.04) ความซื่อสัตย์สุจริต (ค่าเฉลี่ย 2.01) และความมุ่งมั่นผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 1.76) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการได้รับสวัสดิการบ้านพักต่ำมาก

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคในความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13

ค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก

บรรยากาศองค์การ	ได้รับสวัสดิการบ้านพัก			ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก		
	Z-Score	T-Score	แปลผล	Z-Score	T-Score	แปลผล
1. ความซื่อสัตย์สุจริต	-1.049	39.51	ต่ำ	-0.42	43.58	ต่ำ
2. ความกตัญญู	-0.144	48.56	ปานกลาง	0.092	50.91	ปานกลาง
3. ความมีขวัญกำลังใจ	0.926	59.26	สูง	0.825	58.25	สูง
4. ความสนิทสนม	-0.226	47.74	ปานกลาง	-0.55	49.45	ปานกลาง
5. ความห่างเหิน	1.255	62.55	สูง	1.045	60.45	สูง
6. ความมุ่งมั่นผลผลิต	-1.708	32.92	ต่ำ	-2.109	28.92	ต่ำ
7. ความเป็นแบบอย่าง	0.597	55.97	สูง	0.458	54.58	ปานกลาง
8. ความกรุณาปราณี	0.350	53.50	ปานกลาง	0.385	53.85	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
จากตารางที่ 13 แสดงค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ ของ
วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ จำแนกตาม
การได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า ครูอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

บรรยากาศองค์การในระดับสูง 3 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ ความห่างเหิน และความเป็นแบบอย่าง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 3 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม และความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี และความมุ่งผลผลิต ส่วน ครูอาจารย์ที่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี และความมุ่งผลผลิต

ตารางที่ 14

ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก

การได้รับ สวัสดิการ บ้านพัก	องค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ	บรรยากาศองค์การ					
		เปิด โอกาส	อิสระ	ควบคุม	สนิท สนม	รวบ อำนาจ	ปิด
ได้รับ สวัสดิการ บ้านพัก	1. ความขาดความสามัคคี	X	X	X			
	2. ความกตัญญู						
	3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
	4. ความสนิทสนม	X	X				X
	5. ความห่างเหิน		X				X
	6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
	7. ความเป็นแบบอย่าง	X			X		
	8. ความกรุณาปราณี		X				
ไม่ได้รับ สวัสดิการ บ้านพัก	1. ความขาดความสามัคคี	X	X	X			
	2. ความกตัญญู						
	3. ความมีขวัญกำลังใจ	X	X				
	4. ความสนิทสนม	X	X				X
	5. ความห่างเหิน		X				X
	6. ความมุ่งผลผลิต	X	X		X		
	7. ความเป็นแบบอย่าง		X	X		X	
	8. ความกรุณาปราณี		X				

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 043-231111

จากตารางที่ 14 แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การสรุปผลการศึกษาระรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลักษณะของครูอาจารย์ใน 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนมคุ้นเคย แบบรวบอำนาจ และแบบปิด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง มีทัศนะของครู-อาจารย์ ต่อบรรยากาศการบริหารในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ประเภทวิชาที่เปิดสอน รายได้ สวัสดิการบ้านพัก

สมมติฐาน

1. ครูอาจารย์ในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และสถานศึกษาที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและประเภทวิชาอื่น ๆ ด้วย มีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน
2. ครูอาจารย์ ที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป และต่ำกว่า 12,000 บาท มีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก และไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาคือ ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 สถานศึกษา จำนวน 1,703 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 346 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.02 ของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยแปลและเรียบเรียงจากแบบสอบถามของ Halpin และ Croft ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Role Differential scale ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นพฤติกรรมของคณะครู-อาจารย์ และพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ โดยแบ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมดเป็น 8 ข้อทดสอบย่อย (Subtests) ใช้วัดพฤติกรรมของครู-อาจารย์ 4 ข้อทดสอบย่อย และพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการอีก 4 ข้อทดสอบย่อย รวมข้อทดสอบย่อยทั้ง 8 ประเภท มี 64 ข้อ และหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ Cronbach ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ มีค่า 0.8214

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอให้นักวิชาลัยออกหนังสือ แนะนำตัว เพื่อขอหนังสือ จากกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้และ โยงับด้านการค้า
อาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค ขอความอนุเคราะห์ในการตอบถาม ถึงวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหายุ่และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ติดตามทวงแบบสอบถาม สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง โดยมีผู้วิจัยจะเป็นผู้ติดตามด้วยตนเอง โดยจะนำแบบสอบถามไปด้วย
3. ส่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และตรวจสอบคุณภาพแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณเป็นร้อยละ โดยจำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน รายได้จากเงินเดือน สวัสดิการบ้านพัก
2. พฤติกรรมการบริหาร บรรยากาศองค์การ คำนวณโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คะแนนมาตรฐาน (T-Score)
3. ทดสอบความแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม พบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความเป็นแบบอย่าง ความกรุณาปราณี ความกตัญญู ความสนิทสนม ความซื่อสัตย์ และความมุ่งมั่นผลผลิต ตามลำดับ การจัดบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ และ ความห่างเหิน อยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ ความกรุณาปราณี และอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความซื่อสัตย์และความมุ่งมั่นผลผลิต และลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
สาขาวิชาที่เปิดสอน พบว่า

2.1 พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความเป็นแบบอย่าง ความกรุณาปราณี ความกตัญญู ความสนิทสนม ความขาดความสามัคคี และความมุ่งมั่นผลผลิต ตามลำดับ ส่วนวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมและสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความกตัญญู ความกรุณาปราณี ความเป็นแบบอย่าง ความสนิทสนม ความขาดความสามัคคี และความมุ่งมั่นผลผลิต ตามลำดับ

2.2 พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาต่างกัน ในมิติความขาดความสามัคคี และความมุ่งมั่นผลผลิต แตกต่างกัน ส่วนในมิติอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ พบว่า วิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง 3 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ ความห่างเหิน และ ความเป็นแบบอย่าง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 3 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม และ ความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี และความมุ่งมั่นผลผลิต ส่วนวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมและสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 5 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี ความกตัญญู ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ ความกรุณาปราณี และมีความมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 1 มิติ คือ ความมุ่งมั่นผลผลิต

2.4 บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวและเปิดสอนสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม

2.5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับสาขาวิชาที่เปิดสอน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดลอกเนื้อหาและข้อมูลอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขาวิชาที่เปิดสอนต่ำมาก แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติความขาดความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสาขาวิชาที่เปิดสอน และมิติความมุ่งผลผลิต มีความสัมพันธ์ทางลบ ส่วนในมิติอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

3. พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้พบว่า

3.1 พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นครูอาจารย์ที่มีรายได้ไม่น้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน แต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความเป็นแบบอย่าง ความกตัญญู ความกรุณาปราณี ความสนิทสนม ความขาดความสามัคคี และความมุ่งผลผลิต ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ แต่ละมิติเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความเป็นแบบอย่าง ความกรุณาปราณี ความกตัญญู ความสนิทสนม ความขาดความสามัคคี และความมุ่งผลผลิต ตามลำดับ

3.2 พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน โดยรวมและในแต่ละมิติไม่แตกต่างกัน

3.3 ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ นั้น ทั้งครูอาจารย์ที่มีรายได้ไม่น้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือนและรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเหมือนกัน คือ เห็นว่ามีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ ความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี และความมุ่งผลผลิต

3.4 ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีรายได้ไม่น้อยกว่า 12,000 บาท ต่อเดือนและตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม

3.5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับรายได้โดยรวม และจำแนกแต่ละมิติ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไม่ว่าคุณลักษณะอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้กับรายใดก็ตาม

4. พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามการได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่า

4.1 พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความเป็นแบบอย่าง ความกรุณาปราณี ความกตัญญู ความสนิทสนม ความซื่อสัตย์สุจริต และความมุ่งมั่นผลผลิต ตามลำดับ ส่วนครูอาจารย์ที่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่างเหิน ความมีขวัญกำลังใจ ความกตัญญู ความเป็นแบบอย่าง ความกรุณาปราณี ความสนิทสนม ความซื่อสัตย์สุจริต และความมุ่งมั่นผลผลิต ตามลำดับ

4.2 พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่า พฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก ไม่แตกต่างกัน

4.3 ลักษณะบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 มิติ นั้นครูอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในระดับสูง 3 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ ความห่างเหิน และความเป็นแบบอย่าง มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 3 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม และ ความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความมุ่งมั่นผลผลิต ส่วนครูอาจารย์ที่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหิน มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และ ความกรุณาปราณี และมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความมุ่งมั่นผลผลิต

4.4 ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ทั้งสองกลุ่ม
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการได้รับสวัสดิการบ้านพักโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการได้รับสวัสดิการบ้านพักอย่างมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการได้รับสวัสดิการบ้านพัก ในมิติความมุ่งผลผลิต มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมพบว่า การจัดบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหินอยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ คือ ความกตัญญู ความสนิทสนม ความเป็นแบบอย่าง และความกรุณาปราณี และ อยู่ในระดับต่ำ 2 มิติ คือ ความขาดความสามัคคี และความมุ่งผลผลิต และลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมเป็นแบบอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หาญชัย สงวนให้ (2519 : 57-58) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยครูกับบรรยากาศองค์การ โดยพบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยครู โดยรวมเป็นแบบอิสระ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบรณ มุสิกสาร (2517 : 56) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมแบบประสม พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาแบบประสมต่อเนื่องกันระหว่างแบบควบคุมกับแบบอิสระ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Andrew W. Halpin และ Don b.Croft (1963 : 130) ที่ใช้ OCDQ เพื่อศึกษาระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาที่เลือกมาจากภาคต่าง ๆ 6 ภาค ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 71 โรงเรียน ปรากฏว่า โรงเรียนที่มีพฤติกรรมในการบริหารแบบเปิดโอกาส (Open Climate) 12 โรงเรียน แบบอิสระ (Autonomous Climate) 9 โรงเรียน แบบควบคุม (Controlled Climate) 12 โรงเรียน แบบสนิทสนมคุ้นเคย (Familiar Climate) 6 โรงเรียน แบบบิดาภิบุตร (Paternal Climate) 12 โรงเรียน และไม่ว่ากรณีใดข้างต้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้

แบบปิดโอกาส (Closed Climate) 15 โรงเรียน และงานวิจัยของ วลลภ นราพงษ์

(2533 : 151) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า มีบรรยากาศ 6 แบบ คือ แบบรวบอำนาจ 4 แห่ง แบบอิสระ 3 แห่ง แบบแจ่มใส 3 แห่ง แบบซึมเศร้า 3 แห่ง แบบควบคุม 2 แห่ง และแบบ สนิทสนม 1 แห่ง การที่ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างกับผลการวิจัยของ วัลลภ นราพงษ์ ซึ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเช่นกัน อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยเทคนิค การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือการโยกย้ายอาจารย์ก็ทำให้บรรยากาศองค์การเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการที่บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคเป็นแบบอิสระเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ทราบถึงว่าบรรยากาศของการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคนิคนั้นว่าผู้บริหารได้ให้การส่งเสริมให้ครุจารย์มีอิสระ ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตรและในการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูอาจารย์มีขวัญและกำลังใจดี มีความสัมพันธ์กันดี จึงทำให้ผลการปฏิบัติดีตามไปด้วย

2. ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวและเปิดสอนสาขาวิชาอื่น ๆ ด้วย มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หาญชัย สงวนไธ (2519 : 57-58) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยครูโดยรวม เป็นแบบอิสระและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพพรรณ มุสิสาร (2517 : 56) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมแบบประสม พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาแบบประสมต่อเนื่องกันระหว่างแบบควบคุมกับแบบอิสระ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาค เก็นชัย (2531 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง เป็นแบบอิสระ 7 แห่ง สนิทสนม 5 แห่ง แบบรวบอำนาจ 2 แห่ง แบบซึมเศร้า 2 แห่ง และแบบแจ่มใส 1 แห่ง ซึ่งการที่บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาต่างกันเป็นแบบอิสระนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ทราบถึงว่าบรรยากาศของการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคนิคนั้นว่าผู้บริหารได้ให้

การส่งเสริมให้ครุจารย์มีอิสระ ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตรและในการปฏิบัติงานร่วมกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สุพรรณ ไร่สวนรับทราบไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปให้ประโยชน์ด้านการค้า
ครุจารย์มีขวัญและกำลังใจดี มีความสัมพันธ์กันดี จึงทำให้ผลการปฏิบัติดีตามไปด้วย และไม่มีการผิดใจกัน
เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของวิทยาลัยเทคนิคจากแนกตามทเปิดสอนสาขาวิชาต่างกัน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า ครูอาจารย์ในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะ
 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและสถานศึกษาที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและประเภท
 วิชาอื่น ๆ ด้วย มีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่าง
 กัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิคม เข็มศักดิ์ (2537 : 117-118) ที่ศึกษาการบริหาร
 งานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่าวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน
 ในสาขาวิชาต่างกัน มีการบริหารงานในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการไม่แตกต่างกัน
 และเป็นที่น่าสนใจว่า วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งที่เปิดสอนสาขาช่าง
 อุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวและที่เปิดสอนสาขาวิชาอื่น ๆ มีบรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับ
 สูง 2 มิติ สอดคล้องกัน คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหิน เช่นกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้
 เป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ทราบว่า ความรู้สึกของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวและที่เปิดสอนสาขาวิชาอื่น ๆ ที่มีต่อเพื่อนครู
 อาจารย์ว่า ได้แสดงออกมาซึ่งความรักในหมู่คณะ ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสนุกสนานมีความ
 พึงพอใจในการทำงาน เพราะครูอาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและ
 ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง มีความภูมิใจต่อผลงานของกลุ่ม

นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังมีความรู้สึกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารบริหารงาน โดยคำนึง
 ถึงแต่ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มีการติดต่อส่วนรวมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล
 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์กับผู้บริหารมีน้อย และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง
 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับสาขาวิชาที่เปิดสอน พบว่า วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนสาขา
 วิชาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวมีบรรยากาศองค์การมีทัศนคติความมุ่งผลผลิตต่ำ ส่วนวิทยาลัย
 เทคนิคที่เปิดสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและสาขาอื่น ๆ ด้วย มีบรรยากาศองค์การมีทัศนคติความ
 มุ่งผลผลิตสูง

อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าไม่สูงนัก ที่เปิดสาขาวิชาต่างกันจะมีอิทธิพลทำ
 ให้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การมีทัศนคติความมุ่งผลผลิตต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหาร
 มุ่งหวัง ในผลสำเร็จของงาน โดยมองเห็นความสำคัญของครูอาจารย์จึงได้วางระบบระเบียบ
 แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจและปฏิบัติอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มเพื่อพัฒนา
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในบางโอกาส มีการมอบหมายงานพิเศษบางอย่างตามความเหมาะสมกับสภาพความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีรายได้น้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือนและตั้งแต่ 12,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม โดยเห็นว่ามีการบรรยากาศองค์การระดับสูง 2 มิติ คือ ความมีขวัญกำลังใจ และความห่างเหินเช่นกัน และพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า ครูอาจารย์ ที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป และต่ำกว่า 12,000 บาท มีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับรายได้ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับรายได้ต่ำมาก ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ารายได้ของครูอาจารย์ไม่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค และการที่ครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือเห็นว่ามีการบรรยากาศองค์การมีความมีขวัญกำลังใจสูง แสดงให้เห็นว่าครูอาจารย์มีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่แสดงออกถึงความรักหมั่นเคาะ การมีขวัญกำลังใจอันเนื่องมาจากผลสำเร็จของงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมจากทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Ralph Stogdill (1966 : 37) ที่ว่า ขวัญในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นหรือความเป็นอิสระจากสิ่งหนึ่งเห็นเยวเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เป็นอำนาจกระตุ้นที่ปรากฏขึ้นในหน่วยงานแต่จำเป็น ความสามารถในการกระตุ้นของหน่วยงาน นอกจากนี้ Elton Mayo และคณะ (2510 : 224) ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ได้ผลผลิตมากขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่า หน่วยงานได้เห็นความสำคัญของตน และมีความสนใจในฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานคนหนึ่ง ถ้าหน่วยงานเห็นความสำคัญและสนใจผู้ปฏิบัติงานสูง ขวัญในการทำงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงขึ้น คือ ผู้ที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บุคคลภายใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ในทุกข์สุข และทำให้รู้สึกว่าผู้ร่วมงานมีความสำคัญในหน่วยงานนั้น อย่างไรก็ตามแต่เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบรรยากาศองค์การเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเชิงการศึกษาเท่านั้น ไม่นานจากผู้เข้าไปให้ประโยชน์ด้านการค้ามีความห่างเหินอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้อุดหนุนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเนื้อหาของเอกสารทุกครั้งที่มีผู้นำไปใช้ของผู้บริหารว่า บริหารงาน โดยคำนึงถึงระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัด

มีการติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์มีน้อยมาก

4. ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระทั้งสองกลุ่ม โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมิตีความมีขวัญกำลังใจ และความท้อแท้เห็นอยู่ในระดับสูง เช่นกัน องค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการได้รับสวัสดิการบ้านพักมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า ครู-อาจารย์ ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก และ ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก มีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักของครูอาจารย์ไม่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค และการที่ครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นว่ามีบรรยากาศองค์การมิตีความมีขวัญกำลังใจสูง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับสวัสดิการบ้านพักแต่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นน่าจะเป็นสิ่งที่มีผลต่อการมีขวัญกำลังใจของครูอาจารย์มากกว่าการได้รับสวัสดิการบ้านพัก ถ้าพิจารณาตามแนวทฤษฎีของ Getzels, Lipham และ Campbell จะเห็นว่า ส่วนประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญในการทำงานมี 3 อย่าง คือ ความรู้สึกมีสิทธิมีส่วน ความรู้สึกมีเหตุผล และนอกจากนี้ Stogdill (1968 : 129-130) ได้ให้แนวความคิดว่า ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการลงทุน (Inputs) และการปฏิบัติงานบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจสรุปปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อขวัญในการทำงานประกอบด้วย ความพอใจของการนิเทศ ความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความเข้ากันได้ของบุคคลในหน่วยงาน ความพอใจในวัตถุประสงค์และประเมิณผล (Effectiveness) สุขภาพทางกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน แต่ถึงแม้ว่าขวัญและกำลังใจของครูอาจารย์จะอยู่ในระดับสูงก็ตามแต่ครูอาจารย์เห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านมิตีความท้อแท้เห็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า บริหารงาน โดยคำนึงถึงระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าและนโยบาย อย่างไรก็ตาม การติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมิให้อุดเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์มีน้อยมาก แต่โดยทั่วไปแล้วถือว่า ถ้าขวัญในการ

ทำงานของบุคคลในหน่วยงานสูง ผลผลิตก็จะสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ Cattell, Stice และ Haythorn (1966 : 37-38) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของกลุ่ม โดยวิธีวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness) อาจจะเป็นสิ่งเดียวกันหรือต่างกันได้ Darley, Gross และ Martin (2495), Katz Maccoby (2495) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตในทางเพิ่มพูนขึ้น (Positively) และวิธีการนิเทศแบบยินยอมให้สมาชิกของกลุ่มมีอิสระอย่างเพียงพอในการที่จะริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่การงานใด ๆ จะช่วยส่งเสริมให้ได้ผลผลิตดีขึ้น และ Stogdill (1968 : 34) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ปรากฏว่าขวัญในการทำงานอาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญเพิ่มพูนขึ้น (Positively) และแง่ลบลง (Negatively) ทั้งขึ้นอยู่กับความพยายามของสมาชิกของกลุ่มอาจใช้ความกลั่นแกล้ง (Sabotage) เพื่อให้กระทบกระเทือนต่อผลผลิตได้ นอกจากนี้ Andrew W. Halpin (1959:560) ได้ชี้ให้เห็นว่า ขวัญในการทำงานสูงในสถานการณ์หนึ่ง ไม่สามารถใช้เป็นหลักประกันว่าจะมีหลักประกันว่าจะมีขวัญในการทำงานสูงในสถานการณ์อื่น ๆ และไม่มี ความจำเป็นแต่อย่างใดที่ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานสูงกับผลผลิตสูง ขวัญในการทำงานเพิ่มขึ้นอาจจะหรือไม่อาจจะมมีผลผลิตสูง หรือแม้ทั้งสองสิ่งนี้จะสูงด้วยกัน ก็ยังเป็น การยากที่จะสร้างเหตุผลซึ่งกันและกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า มิติด้านมุ่งผลผลิตอยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เจียงเหนือ พบว่า ลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบบิอิสระ และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์กันระหว่างบรรยากาศองค์การและสาขาที่เปิดสอนรายได้ของครูอาจารย์และการได้รับสวัสดิการบ้านพัก พบว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำมาก ซึ่ง

จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1. สถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการส่งเสริมให้ คณะครู-อาจารย์ ไม่ว่ากรณีใดรวมทั้งสิ้น อีกหนึ่งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องคงอิงคัมภีร์ของเอกสารทุกครั้งที่มีวนำไปใช้ และผู้บริหารร่วมสร้างบรรยากาศจากบรรยากาศแบบอิสระ ให้เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดย

พยายามลดพฤติกรรม ของสมาชิกในองค์การในมิติ ท่างเห็นจากระดับสูงลงสู่ระดับต่ำ และเพิ่มพฤติกรรม ของสมาชิกในองค์การใน 2 มิติ คือมิติความเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี จากระดับปานกลาง เพิ่มขึ้นให้อยู่ในระดับสูง ทั้งสองมิติ

โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและแสดงให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่าคุณบริหาร มีคุณลักษณะ มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีการมอบหมายงานได้เป็นอย่างดีโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน ใช้วิธีการให้คำปรึกษาหารือ พบปะกับครู-อาจารย์เป็นรายกลุ่มย่อย หรือรายบุคคลบ้าง เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกภายในองค์การ โดยหลีกเลี่ยงการใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับโดยเคร่งครัด เพื่อให้ครู-อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าคุณบริหารมีความเข้าใจและจริงใจที่จะช่วยแก้ปัญหา

อีกทั้งผู้บริหารควรมีโครงการหรือโครงการในการคิดสร้างสรรค์ ผลงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการแข่งขันในการสร้างสรรค์ผลงานภายในองค์การ จนทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และนำผลงานที่ได้มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไป

2. ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัย เป็นระยะ ๆ เพราะว่บรรยากาศองค์การนั้นเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารวิทยาลัย

3. ผู้บริหารควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่คณะครู-อาจารย์และผู้ร่วมงาน ได้รับความสะดวกสบาย มีความสุขตามควรแก่สภาพของแต่ละบุคคลในทุกด้านและลดความคับข้องใจให้น้อยลง ตลอดจนส่งเสริมสวัสดิการ เพิ่มขึ้นตามสมควร

4. ควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อปลูกฝังเสริมสร้างวิญญานครู เพื่อให้เข้าเหล่านั้นเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ให้ทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางสังคม ให้รู้จักการวางแผนงาน รู้จักการปรับปรุงงานตนเอง ปรับปรุงงานตนเอง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อันจะเป็นแนวทางสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ร่วมกัน

5. พิจารณาจัดระบบงาน ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู-อาจารย์ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีารนำไปใช้

6. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ควรหาทางปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยการสำรวจ

พฤติกรรมตนเอง โดยเน้นเรื่องงาน และเรื่องมนุษยสัมพันธ์ควบคู่กันไป

7. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ควรหาทางปรับปรุงบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยตนเอง ว่ามีบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์ สูงต่ำอย่างไร โดยหาวิธีทางสอบถามจากความคิดเห็น ของครู-อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างมีศิลปะเพื่อนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงให้เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ตลอดเวลา

8. ควรจัดให้มีการประเมินความรู้สึกนึกคิดของอาจารย์วิทยาลัย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือบรรยากาศองค์การ วิธีนี้จะช่วยให้ครูได้ระบายความรู้สึกนึกคิด ความคับแค้นใจหรือความอัดอั้นใจไปได้บ้าง มีโอกาสได้เสนอแนะสิ่งที่ตนเองและหมู่คณะต้องการ เป็นการช่วยคลายชวิตกำลังใจ ช่วยให้มีความสมัครสมานสามัคคีกันในหมู่คณะมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะได้ทราบบรรยากาศองค์การ ซึ่งตนมีส่วนสร้างขึ้นมาและจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ให้ผสมผสานกันแบบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยนั้น ๆ ด้วย

9. กรมอาชีวศึกษา ควรที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค ได้มีโอกาสศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารการศึกษา และการพัฒนาองค์การ เพื่อผู้บริหารการศึกษา จะได้มีความรู้ และแนวความคิดในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด เพราะจากผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ผู้บริหารห่างเหินจากครูอาจารย์ในระดับสูงแต่ความมุ่งผลผลิตต่ำ ซึ่งเหล่านี้จะทำให้บรรยากาศองค์การไม่ดีนัก

10. กรมอาชีวศึกษาควรจะได้สนับสนุนให้มีการศึกษาและวิจัยการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

11. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา ควรใช้เป็นข้อมูลในการจัดอบรมการเตรียมผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม นำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

12. วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ควรจัดให้มีการไปศึกษาดูงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น

13. กรมอาชีวศึกษา ควรมีการประเมินตามแนวทางการวิจัยครั้งนี้เพื่อตรวจสอบบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ เป็นประจำอย่างน้อย 2 ปีครั้ง และแจ้งผลให้ผู้บริหารวิทยาลัยต่าง ๆ ทราบทุกครั้งเพื่อจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำ ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่นานอาจนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง มิมีการนำไปใช้

ผู้บริหารเอง และพัฒนาด้านบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยในสังกัด ให้เป็นแบบเปิด (Open Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์และพึงพอใจของทุกฝ่าย อันเป็นผลที่จะทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลการประเมิน สามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้น ให้แก่บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคแห่งนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ควรจะมีการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการบริหารของวิทยาลัย ตามการรับรู้ของผู้บริหาร หรือเจ้าของประกอบการที่จะเข้าร่วมโครงการทวิภาคี เพื่อศึกษาถึงความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการบริหารงานของสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาต่อไป
2. เนื่องด้วยกรมอาชีวศึกษา มีหน่วยงานระดับกองที่มีสถานศึกษา อยู่ในความควบคุมดูแล 4 กอง คือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยกองการอาชีพ น่าที่จะได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการบริหารในสถานศึกษา ทั้ง 4 กอง เพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงจุดบกพร่องให้ดีขึ้น
3. ควรจะมีการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิคในภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อศึกษาถึงความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป
4. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องแบบบรรยากาศองค์การกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิทางการศึกษาผู้บริหารและคณะครู-อาจารย์ ขนาดของวิทยาลัยเทคนิค จำนวนครู จำนวนนักศึกษา ตลอดจนสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค เป็นต้น เพื่อจะศึกษาดูว่าไม่ว่ากรณีใดทางอื่น อีกทั้งยังไม่มีผู้ดูแลปัญหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่ผู้วิจัยไปใช้ ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จะมอทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำและแบบบรรยากาศองค์การหรือไม่อย่างไร

5. ควรจะได้มีการวิจัยเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพื่อศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็น ของคน 2 กลุ่ม เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

6. ควรได้มีการวิจัยเรื่องทำนองเดียวกันนี้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นราย ข้อหรือรายพฤติกรรมที่ปรากฏ และแบบบรรยายภาคองค์การเพื่อทราบจุดด้อย และจุดเด่น ของ แต่ละพฤติกรรมตามข้อสอบถาม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. 2510. หลักการบริหาร พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง

เกษม สุวรรณกุล. 1962. Nature and Concepts of Modern Public Personne Administration Bangkok : The Press of the Social Science Association of Thailand.

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536. ข้อมูลการขาดแคลนครู-อาจารย์ของกรมอาชีวศึกษา. (เอกสาร
อัดสำเนา).

กฤตมา มังคลาภรณ์. 2535. สมองเอยสมองไหล. กรุงเทพมหานคร : สามิตสาร.

คงศักดิ์ ส่องหลวง. 2533. รูปแบบของกรมอาชีวศึกษา สาขาอาชีวอุตสาหกรรม.
กรุงเทพมหานคร : กรมสารสนเทศ.

ธีระ รุญเจริญ. 2512. ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์การ
ศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2535. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : 1

ประสิทธิ์ ไชยศรี. 2510. หลักการบริหาร. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการ
ปกครอง.

วัลลภ นราพงษ์. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศ

องค์การของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้ชมเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พวงพรรณ ธรรมากร. 2533. การศึกษา กับสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พีระ
พัฒนา.

พรชัย พันธุ์ธาดาพร. 2533. การพัฒนาประชากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษตร.

ไพพรรณ มุสิกสาร. 2517. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวและประสบการณ์ของ
อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมแบบประสม กับบรรยากาศองค์การโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมัยศ นาวิการ. 2525. พัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ดวงกมล.

หาญชัย สงวนให้. 2519. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยครู
กับบรรยากาศองค์การ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2531. องค์การและปัญหาในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Andrew W. Halpin and Don B. 1963. The Organizational Climate of
Schools. Danville : Interstate Printers and Publishers.

Andrew W. Halpin. 1966. Administrative Theory in Education.
Chicago : Midwest Administration Center University.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
Andrew W. Halpin. 1966. Theory and Research in Administration.
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
New York : The Macmillan Company.

John A. Bartky. 1964. Administration as Educational Leadership.
Stanford : Stanford University Press.

Brinkman. Marie Jean. 1981. "Factor Related to Teacher Morale in Three
Junior High School." Dissertation Abstracts. Ann Arbor :
University Microfilms.

Carter V. Good. 1995. Dictionary of Education. New York : McGraw-
Hill Company.

Dale Yoder. 1959. Personnel Principles and Policies. Englewood
Cliffs : Prentice-Hall, Inc.

Donald P. Anderson. 1964. Organizational Climate of Elementary
Schools. Research Monograph No.1, Minneapolis : Education
Research and Development Council of the Twin Cities Metropolitan
Area, Inc.

Davis, Keith 1981. Human Behavior at Work : Organizational Behavior.
N.Y. : McGraw Hill.

Forehand, Gralie A, and Gilmer, B. 1964. "Environmental Variation
in Studies of Organizational Behavior." Psychology Bulletin.

Hoy, Wayne, K, Miskel, Cecil G. 1991. Educational Administration :
Theory, Reserch and Practice. 4 ed, Singapore : McGraw-Hill
International Edition.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Jacob W, Getzels, James M, Lipham, and Roald F. 1968. Cambell Educational Administration as a Social Process. New York : Harper & Row, Publishers.

James D. Thompson, ed. 1966. Approaches to Organizational Design. Pittsburg : University of Pittsburg Press.

James, L.R. and Jones, A.P. 1974. "Organizational Climate, A Review of Theory and Research." Psychological Bulletin 81.

Norman Date Brust. 1991. "The Reletionship between Some Factors of School Organizational Climate and Some Factors of Teacher Self Concept." Dissertation Abstracts. University Microfilms : Ann Arblr.

Robert J. Brown. 1964. Organizational Climate of Elementary Schools. Minneapolis : Educational Research.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๕๗/2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี บิลังษานานนท์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ศศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร. ศิริพรรณ ชุมนัม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี บิลังษานานนท์	ประธานประจำสาขาวิชา
อาจารย์เอวาท พูลศิริ	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ศิริรัตน์ ไตรรอด	กรรมการ
ศศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์	กรรมการ
ดร. ศิริพรรณ ชุมนัม	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2539

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา *มีสำเนา* ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อ (รศ.ดร.ปรีชาพร ถึงวงศ์อนุตรโรจน์) กครั้งที่มีการนำไปใช้
รักษาการในตำแหน่งคณบดี



ที่ ทม 1604/ 2297

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณสุเทพ ภิรมย์ราช

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับเกศศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายประสิทธิ์ เเดชศิริพันธ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรณี ลีจิวัฒน์นะ

(ผศ.ดร.พรณี ลีจิวัฒน์นะ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่ผู้ใดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642
โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ศุภสุภร บุญเนา

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิวัดณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/2 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วิเชียร ทักษะกุล ณ ออยุธยา

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ทพ. ลีจิวัดณะ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีจิวัดณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

42 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน **ดร.อุกม วาริพันธ์**

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ทมิฬ วัฒน...

(ผศ.ดร.นรรณี สิริจิตตะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการบริหารราชการแทนคณบดีให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่างานบัณฑิตศึกษา อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรื่อง ศร.ร.บริหารงาน วิชา

ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้
เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายประสิทธิ์
เดชศิริพันธ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอำนวยการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ดร.วรณีย์ ลิขิตวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายนิเทศศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเรื่องทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/2245

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี

ด้วย นายประสิทธิ์ เตชศิริพันธ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. นรณี ลิกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกโทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าโทรสาร. 3269040 ห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2539

1. นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษابรรยากาศองค์การ ใน วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รศ.ดร.เมธี บิลันธนานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2793

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนเลทองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

15 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

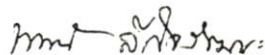
- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษามรรยาการองค์การในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผศ.ดร.พรพันธ์ สิกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานบัณฑิตวิทยาลัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะมีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/ 8715

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

๒๑ ตุลาคม ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1504/2793 ลงวันที่ 15 สิงหาคม ๒๕๓๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ขออนุญาตให้ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาระบบการส่งผลการในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"
ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์ แจกแบบสอบถาม
เพื่อดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทองอยู่ แก้วไทรชะ)

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร. 2822551-2 ต่อ 1507,1508

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

“การศึกษารรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ขอให้ท่านเติมคำหรือข้อความเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ขอได้โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างละเอียดว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบสอบถามเกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่านบ่อยครั้งเพียงใด ทั้งนี้ ขอให้ตอบตามความรู้สึกของท่าน โดยพิจารณาส่วนรวมทั้ง หมดเป็นเกณฑ์และพฤติกรรมเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นกับตัวท่านเองหรือไม่ก็ได้ เมื่อพิจารณาแล้วขอให้กาเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเกิดขึ้นบ่อยเพียงใดเพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อ
3. คำว่า “อาจารย์” ในแบบสอบถาม หมายถึง อาจารย์ ทั้งหมดในสถานศึกษาของท่าน มิได้หมายถึง ท่านผู้ตอบแต่เพียงผู้เดียว
4. ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น เรื่องการศึกษารรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	เกิดขึ้น น้อยมาก	เกิดขึ้นใน บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อย ๆ	เกิดขึ้น บ่อยมาก
1.	กิริยามารยาทของอาจารย์ในสถานศึกษาเป็นที่น่ารำคาญใจ				
2.	อาจารย์ส่วนน้อยคัดค้านอาจารย์ส่วนใหญ่ ในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ				
3.	คณะอาจารย์ใช้อิทธิพลของกลุ่มคืออาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติตนเหมือนกับคนอื่น ๆ				
4.	อาจารย์แสวงหาความชอบพอสนิทสนมเป็นพิเศษจากผู้อำนวยความสะดวก				
5.	อาจารย์มักขัดจังหวะอาจารย์คนอื่น ๆ ผู้ซึ่งกำลังพูดในที่ประชุม				
6.	อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม				
7.	อาจารย์พูดไม่ตรงประเด็น และปราศจากจุดมุ่งหมายในที่ประชุม				
8.	อาจารย์ในสถานศึกษานี้ต่างคน ต่างอยู่				
9.	อาจารย์พูดถึงการลาออกและการขอย้ายเสมอ				
10.	อาจารย์สังสรรค์กันในกลุ่มเล็ก ๆ ตามที่ตนเลือก				
11.	งานกิจวัตรประจำวันอื่น ๆ ก้าวก้าวย่างด้านสอน				
12.	อาจารย์มีส่วนร่วมในคณะกรรมการและหน้าที่พิเศษต่าง ๆ มากเกินไป				
13.	การรายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นภาระหนักของคณะอาจารย์				
14.	งานสารบรรณเกี่ยวกับการบริหารเป็นภาระที่หนัก				
15.	อาจารย์มีเวลาพอที่จะเตรียมการรายงานต่าง ๆ				
16.	วิทยาลัยมีข้อเสนอแนะในการใช้อุปกรณ์การสอนพร้อมอยู่เสมอ				
17.	ขวัญในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาแห่งนี้สูง				
18.	อาจารย์ทำงานให้เสร็จลุ่ว่งไปด้วยความกระตือรือร้นและพึงพอใจ				



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อสถานศึกษา _____
2. เพศ
 - 2.1 ชาย
 - 2.2 หญิง
3. วุฒิการศึกษา
 - 3.1 ปริญญาโทหรือสูงกว่า
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 ต่ำกว่าปริญญาตรี
4. สถานศึกษาของท่านเปิดสอน
 - 4.1 เปิดสอนเฉพาะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - 4.2 เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและประเภทวิชาอื่น ๆ ด้วย
5. ท่านมีรายได้ประจำเดือน เดือนละ
 - 5.1 น้อยกว่า 12,000 บาท
 - 5.2 ตั้งแต่ 12,000 บาท ขึ้นไป
6. การได้รับสวัสดิการบ้านพักครูอาจารย์ของสถานศึกษา
 - 6.1 ท่านได้รับสวัสดิการบ้านพักครูอาจารย์
 - 6.2 ท่านไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักครูอาจารย์

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเทคนิคของท่าน

โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือที่ละข้อแล้วเลือกเขียน กากบาท (X) ลงในช่อง _____ เพียง

ช่องเดียวให้ตรงกับบรรยากาศที่เป็นจริงในหน่วยงานของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	เกิดขึ้น	เกิดขึ้นใน	เกิดขึ้น	เกิดขึ้น
		น้อยมาก	บางครั้ง	บ่อย ๆ	บ่อยมาก
1.	เพื่อนสนิทที่สุดของอาจารย์คนอื่น ๆ ในสถานศึกษาเดียวกัน		X		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	ข้อความ	เกิดขึ้น น้อยมาก	เกิดขึ้นใน บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อย ๆ	เกิดขึ้น บ่อยมาก
19.	อาจารย์แสดงความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษามาก				
20.	การบริการด้านรักษาความสะอาดเรียบร้อยมีพร้อมที่จะใช้ได้ทุก เมื่อ				
21.	อาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้ร่วม งาน				
22.	สิ่งของวัสดุเครื่องใช้ต่าง ๆ มีพร้อมสำหรับงานสอนในชั้น				
23.	อาจารย์มีการแสดงความรู้สึกรู้สึกมีความสุขอย่างสนุกสนานเมื่ออยู่ ร่วมกันอย่างเป็นกันเอง				
24.	ในการประชุมทุกครั้ง คณะอาจารย์มีความรู้สึกในทำนองที่ พร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงร่วมกัน				
25.	คณะอาจารย์ผู้สอนมีหนังสือพิเศษประกอบการสอนสำหรับจะ ใช้ในชั้นเรียน				
26.	อาจารย์ใช้เวลาหลังเลิกเรียนเพื่อช่วยนักเรียนที่มีปัญหาส่วนตัว				
27.	เพื่อนสนิทที่สุดของอาจารย์คนอื่น ในสถานศึกษาเดียวกัน				
28.	อาจารย์เชิญคณะอาจารย์ร่วมสถาบัน ไปเยี่ยมคนที่บ้านหรือที่ ทำงาน				
29.	อาจารย์รู้สภาพภายในครอบครัวของอาจารย์คนอื่น ๆ ในสถาน ศึกษาเดียวกัน				
30.	อาจารย์พูดเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้อาจารย์คนอื่นฟัง				
31.	อาจารย์มีความสุขสนุกสนานเมื่อพบปะสังสรรค์กันในเวลาราชการ				
32.	อาจารย์ร่วมกันเตรียมการรายงานต่าง ๆ				
33.	อาจารย์เตรียมจัดทำรายงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง				
34.	การจัดประชุมอาจารย์เป็นไปตามระเบียบวาระอย่างเคร่งครัด				
35.	การประชุมอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นการรายงานของผู้อำนวยการ				
36.	ผู้อำนวยการดำเนินการประชุมในลักษณะอย่างมีพิธีรีตอง				
37.	อาจารย์ออกนอกบริเวณ โรงเรียน ในระหว่างเวลาราชการ				
38.	อาจารย์รับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง				



ข้อที่	ข้อความ	เกิดขึ้น น้อยมาก	เกิดขึ้นใน บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อย ๆ	เกิดขึ้น บ่อยมาก
39.	กลุ่มอาจารย์ไม่มีใครตั้งใจสงสัยระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้อำนวยการกำหนดขึ้น				
40.	ผู้อำนวยการมีการติดต่อกับอาจารย์เป็นประจำทุกวัน				
41.	วิทยาลัยมีบริการทางด้านธุรการ เช่น งานพิมพ์มีพร้อมที่จะให้แก่อาจารย์เสมอ				
42.	อาจารย์ได้รับการบอกกล่าวในเรื่องเกี่ยวกับผลของการเรียนเขียนของศึกษานิเทศก์				
43.	ผู้อำนวยการเป็นผู้จัดการการสอนของสถานศึกษา				
44.	ผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนดงานให้อาจารย์ทำ				
45.	ผู้อำนวยการทดสอบความรู้ทางเนื้อหาวิชาของอาจารย์				
46.	ผู้อำนวยการแก้ไขข้อผิดพลาดของอาจารย์				
47.	ผู้อำนวยการพยายามจะให้อาจารย์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ				
48.	วิทยาลัยมีการตีพิมพ์ประกาศหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ให้ทราบกันโดยทั่วไป				
49.	ผู้อำนวยการเป็นคนพูดมาก				
50.	ผู้อำนวยการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลืออาจารย์				
51.	ผู้อำนวยการทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างแก่อาจารย์คนอื่น ๆ				
52.	ผู้อำนวยการใช้การตีเพื่อก่อ				
53.	ผู้อำนวยการเตรียมตัวเป็นอย่างดีแล้วก่อนที่จะพูดในที่ประชุมต่าง ๆ ของโรงเรียน				
54.	ผู้อำนวยการอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ทุกครั้งที่ติชมอาจารย์				
55.	ผู้อำนวยการหาหนทางให้สวัสดิการส่วนตัวแก่อาจารย์				
56.	ผู้อำนวยการมาถึงสถานศึกษาก่อนอาจารย์คนอื่น ๆ				
57.	ผู้อำนวยการแจ้งแนวคิดใหม่ ๆ ที่ตนทราบให้คณะอาจารย์ฟัง				
58.	ผู้อำนวยการเป็นคนที่อาจารย์จะเข้าใจได้ง่าย				
59.	ผู้อำนวยการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของอาจารย์				
60.	ผู้อำนวยการทำตนให้เป็นที่รักใคร่ชอบพองของอาจารย์คนอื่น ๆ				



ข้อที่	ข้อความ	เกิดขึ้น น้อยมาก	เกิดขึ้นใน บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อย ๆ	เกิดขึ้น บ่อยมาก
61.	ผู้อำนวยการคอยควบคุมดูแลและช่วยเหลือทำงานให้เสร็จหลังเลิกเรียนแล้ว				
62.	ผู้อำนวยการช่วยประนีประนอมการขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของคณะอาจารย์				
63.	อาจารย์มีส่วนช่วยในการเลือกและกำหนดวิชาที่จะสอน				
64.	ผู้อำนวยการพยายามหาทางช่วยเหลือคณะอาจารย์ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับและได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น				



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายประสิทธิ์ เดชศิริพันธ์

วันเกิด วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2504
ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษา

ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี

มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุตรพิทยานุกูล ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี

ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมโยธา
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

หน้าที่การทำงาน อาจารย์ประจำแผนกช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน 7/15 ถนนสัมพันธ์มิตร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี 41000 โทร (042) 249646 ; มือถือ
(01) 9742004

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้