



**ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครู
โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ
ปีการศึกษา 2555**

งานวิจัยและพัฒนา

คำนำ

เป้าหมายที่สำคัญของการจัดตั้งองค์กร คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ มีการเปิดหลักสูตรการเรียน 2 หลักสูตร คือ Modern Language Program : MLP และ English Program : EP เพื่อรองรับการเติบโตและการแข่งขันด้านธุรกิจการศึกษา ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและการบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมมีผลต่อบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนที่ขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าต่อไป

ดังนั้น จึงจัดทำรายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555

คณะอนุกรรมการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

คณะอนุกรรมการงานวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	12
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	13
บทที่ 5 สรุปผล	19
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	เครื่องมือในการวิจัย
ภาคผนวก ข	คณะอนุกรรมการงานวิจัยและพัฒนา ปีการศึกษา 2555

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรต่างมีเป้าหมายที่สำคัญของการจัดตั้งองค์กร คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงองค์กรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น คู่แข่งขันที่แข็งแกร่ง เศรษฐกิจระดับโลก กฎหมายข้อบังคับของรัฐบาลที่เข้มงวด สภาพสังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นต้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในองค์กร

โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ก่อตั้งมาได้ 33 ปี และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย เช่น การขยายขนาดของโรงเรียน การเปิดหลักสูตรการเรียน 2 หลักสูตร คือ Modern Language Program : MLP และ English Program : EP เพื่อรองรับการเติบโตและการแข่งขันด้านธุรกิจการศึกษา ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและการบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมมีผลต่อทรัพยากรในองค์กรที่สำคัญ นั่นคือ บุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ เป็นผู้สร้างและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้คิดตัดสินใจอย่างฉลาด สตีเยอร์ (Steer . 1997:113) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้เพื่อตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้ทันต่อการสภาวะแวดล้อม เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และการบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ต้องมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับรวมทั้งปรับระบบรางวัลในการทำงาน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูง นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

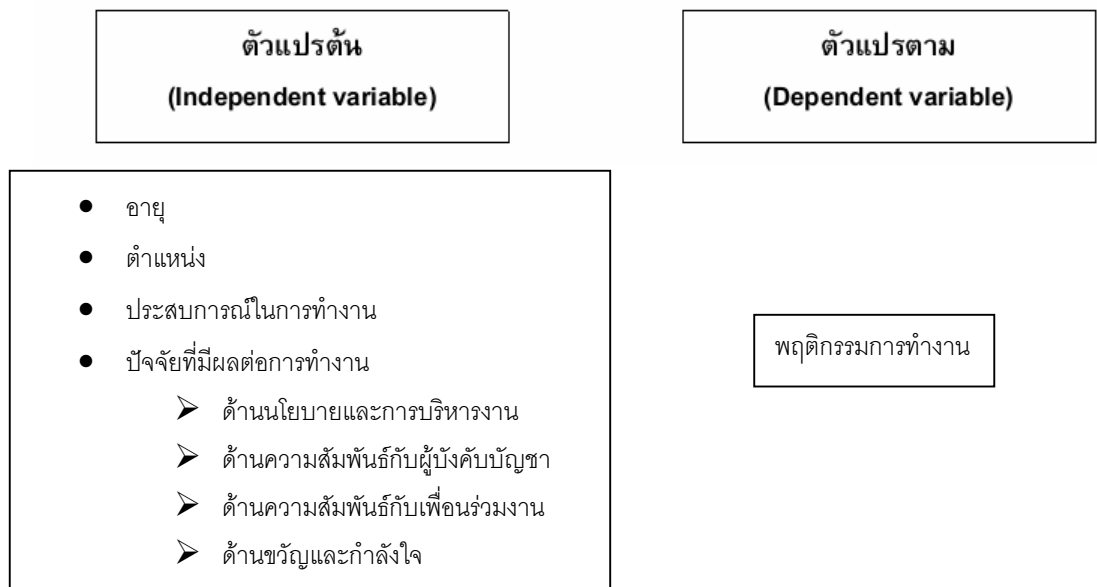
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 250 คน
ตัวอย่าง	ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 108 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น	ได้แก่	อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
		ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านขวัญและกำลังใจ
ตัวแปรตาม	ได้แก่	พฤติกรรมการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

1. ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

บรูซ (Baruch. 1968: 136) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนอง หรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

ไวท์ (White. 1989:143) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตลอดเวลา

2. แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูซ (Baruch. 1968 ; อ้างอิงจาก คูทัยร์ตัน เนียร์เจริญสุข. 2544) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นกับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

สตีเยร์ (Steers. 1997; อ้างอิงจาก พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรคือพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร

แคทซ์ และ แคน (Kart & Kahn. 1996; อ้างอิงจาก พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการ ด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษาบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 81-83) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่ต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเซาว์ปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคุณ

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกันเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและความสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่ต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

ซึ่งปัจจัยที่บุคคลเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่สวยงาม มีความสะดวกสบาย จะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัยแต่ก็มีบุคคลบางคนสนใจ ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ ดังนี้

- วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

- ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ การเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

- ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน

- สภาพแวดล้อมในสังคมธุรกิจนั้นๆ มีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลและด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่ต่างกันตามกาลเวลา และโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

4. แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งทางด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543:24)

- การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

- การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือพึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัล ซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของการจูงใจ

ในด้านวิชาการ คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่วุ่นวายเห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Gerry A. Steiner ว่า แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมาย

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อกรน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความกลัว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจ คือเป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้ลดน้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสู่ภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

2. ชนิดของพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ (Types of Motivated Behavior)

การกระตุ้น (Motive) สามารถแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมได้หลายรูปแบบ เช่น

1. พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย (Consummatory Behavior) เป็นพฤติกรรมจูงใจที่เห็นชัดที่สุด เพราะทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ได้รับ ความต้องการที่ปรารถนาไว้ ตัวอย่างของพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายกับแรงขับที่มีความสัมพันธ์กันนั้น ได้แก่ การกิน (ความหิว) การดื่มน้ำ (ความกระหาย) การรวมกลุ่มเป็นสโมสร (การคบหาสมาคมและสถานภาพ) และการสมัครแข่งขันทางการเมือง (อำนาจ)

2. พฤติกรรมเครื่องมือ (Instrumental Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เป็นเครื่องมือหรือใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่มีอยู่ การเดินทางไปร้านขายของชำ และการร่วมทีมโบว์ลิ่งของบริษัท เป็นพฤติกรรมแสดงออกของแรงขับเกี่ยวกับความหิวและความต้องการเพื่อน แต่พฤติกรรมนี้เป็นเพียงเครื่องมือในการที่จะให้ได้มาซึ่งอาหารและเพื่อนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมเครื่องมือนี้ไม่ได้ทำให้เกิดการตอบสนองของความต้องการที่แท้จริง เหมือนพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย ซึ่งอาจมีความยุ่งยากอยู่บ้างที่บางคนอาจจะมองพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายเป็นพฤติกรรมเครื่องมือโดยนัยสามารถกลับกันได้

3. พฤติกรรมทดแทน (Substitute Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากและยากแก่การอธิบาย เพราะว่าเป็นลักษณะอ้อมและทดแทนโดยธรรมชาติของมันเองอยู่ในตัวแล้ว ซึ่งหากมองอย่างผิวเผินแล้วดูเหมือนว่าแทบจะไม่มีค่าต่อความต้องการที่เราได้อยู่เลย ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของคนที่ค่อนข้างจะอดอยาก จะมีพฤติกรรมทดแทนมากกว่าที่จะเป็นพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายหรือพฤติกรรมเครื่องมือในการที่จะให้ได้มาซึ่งอาหาร

3. ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer (E.R.G. Theory)

Alderfer ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้ อีกฝ่ายหนึ่งได้จะต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้ คือ ความต้องการในด้านการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

4. ทฤษฎีการจูงใจ ของ David McClelland (Achievement Theory)

McClelland ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่อที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือหรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

5. ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

ทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอริสเบอร์ก และอัลเดอร์เฟอร์ ก็คือ ทฤษฎี X และ Y ของ ดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เข้าใจง่ายและเป็นที่แพร่หลายทั่วไป ทฤษฎีทั้งสองนี้กล่าวถึงสมมติฐานของมนุษย์ที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างชัดเจน นั่นคือ ทฤษฎี X นั้นมองบุคคลไปในแง่ลบ ส่วนทฤษฎี Y มองบุคคลไปในแง่บวก

ทฤษฎี X จะมีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้ว มนุษย์จะมีนิสัยไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
2. เนื่องจากการที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบังคับ ควบคุม และลงโทษเพื่อจะ让他ทำงาน
3. โดยการทำงาน มนุษย์โดยทั่วไปจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y นั้นมีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องธรรมชาติ เช่นเดียวกับการละเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมจากภายนอกและการขู่ว่าจะทำโทษไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การเป็นผลได้ มนุษย์จะใช้การควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่เขาผูกพันไว้
3. ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับรางวัลซึ่งจะควบคู่ไปกับความสำเร็จของเขา เช่น การปฏิบัติงานและทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง การทำงานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น
4. ภายใต้อาชีพที่เหมาะสม มนุษย์จะไม่เรียนรู้แต่เฉพาะการยอมรับว่ามีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่มนุษย์
6. ภายใต้อารมณ์ของชีวิตสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้แต่เพียงบางส่วนเท่านั้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การประกอบด้วยมิติต่างๆ หลากหลาย มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

อารี เพชรผุด (2537: 77-78) ได้สรุปทฤษฎีบรรยากาศองค์การว่ามี 3 แนวทางดังนี้

1. Multiple Measurement- Organizational Attribute Approach คือ ลักษณะขององค์การต่างๆ เป็นลักษณะเฉพาะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นๆ
2. Perceptual Measurement- Organizational Attribute Approach เป็นการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความเป็นอิสระในการทำงาน และการแสดงออกตามความสามารถของพนักงาน

3. Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นคณๆ หนึ่ง

สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter. 1979) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การและประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์การจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์การที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการตัดสินใจและฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศขององค์การก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่บรรยากาศขององค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์การ ผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer . 1968: 45-65) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศขององค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดครั้งนี้ คือ Revised of Improved Climate Questionnaire ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การไว้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมาย รวมถึงการถือตามระเบียบมากจนเกินไป และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. ความหนักแน่นในการรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางการทำทหายของงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะได้ดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้ถึงความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

4. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) หมายถึงการรับรู้ทางการให้รางวัล และการลงโทษภายใน

สถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดหารางวัลแทนการลงโทษนั้น ย่อมจะกระตุ้นความสนใจของพนักงาน ทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้

6. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance of Conflict) หมายถึงการรับรู้ที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไป โดยไม่สนใจปัญหา

7. มาตรฐานและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ การมีมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การบุคคล ตลอดจนกลุ่ม

8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organization Identity and Group Loyalty) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานในเรื่องการเป็นมิตร ความอบอุ่น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจในของพนักงาน ในการปฏิบัติงานในองค์การ

9. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการทำทนายในงาน และองค์การโดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

ลิเคิร์ต และลิเคิร์ต (Likert & Likert, 1976:73) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การไว้ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การ ผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจงานในทุกระดับ และมีข่าวสารที่เพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อบุคคลใดแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การเอาใจใส่สวัสดิการปรับปรุงสภาพการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง

5. เทคนิคและวิทยาการใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้้องค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้นับการจัดการอย่างดี

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ดีจะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ องค์การพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราจ้าง และเพื่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ของเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 250 คน
ตัวอย่าง	ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 108 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น	ได้แก่	อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
		ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการ
		บริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน
		ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านขวัญและกำลังใจ

ตัวแปรตาม	ได้แก่	พฤติกรรมการทำงาน
-----------	--------	------------------

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โดยใช้แบบสอบถามที่กรอกข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติภาคบรรยาย (descriptive statistics)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ลักษณะของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 โดยใช้สถิติภาคบรรยาย (descriptive statistics) การวิเคราะห์ ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 19

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 ความถี่และร้อยละของครู จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตำแหน่ง	ประสบการณ์ในการทำงาน						รวม
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี	
หัวหน้าฝ่าย/ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าแผนก	0 (0.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	2 (1.9)	5 (4.6)	1 (0.9)	9 (8.3)
หัวหน้างาน/ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/ หัวหน้าระดับ	1 (0.9)	7 (6.5)	2 (1.9)	3 (2.8)	5 (4.6)	1 (0.9)	19 (17.6)
ครูผู้สอน	9 (8.3)	19 (17.6)	5 (4.6)	11 (10.2)	5 (4.6)	7 (6.5)	56 (51.9)
ครูสนับสนุน การสอน	4 (3.7)	7 (6.5)	3 (2.8)	5 (4.6)	3 (2.8)	2 (1.9)	24 (22.2)
รวม	14 (13.0)	34 (31.5)	10 (9.3)	21 (19.4)	18 (16.7)	11 (10.2)	108 (100.0)

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน เป็นหัวหน้าฝ่าย/ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าแผนก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้าระดับ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 เป็นครูผู้สอน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และเป็นครูสนับสนุนการสอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอายุงาน 21-25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีอายุงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน ร้อยละ 10.2

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของครู จำแนกตามตำแหน่งและอายุ

ตำแหน่ง	อายุ						รวม
	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
หัวหน้าฝ่าย/ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าแผนก	0 (0.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	2 (1.9)	3 (2.8)	3 (2.8)	9 (8.3)
หัวหน้างาน/ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/ หัวหน้าระดับ	2 (1.9)	4 (3.7)	4 (3.7)	3 (2.8)	3 (2.8)	3 (2.8)	19 (17.6)
ครูผู้สอน	7 (6.5)	13 (12.0)	12 (11.1)	10 (9.3)	2 (1.9)	12 (11.1)	56 (51.9)
ครูสนับสนุน การสอน	4 (3.7)	5 (4.6)	2 (1.9)	8 (7.4)	3 (2.8)	2 (1.9)	24 (22.2)
รวม	13 (12.0)	23 (21.3)	18 (16.7)	23 (21.3)	11 (10.2)	20 (18.5)	108 (100.0)

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน เป็นหัวหน้าฝ่าย/ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าแผนก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้าระดับ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 เป็นครูผู้สอน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และเป็นครูสนับสนุนการสอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

ตาราง 3 ความถี่และร้อยละ ของสิ่งที่ครูต้องการในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ครูต้องการในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ความมั่นคงในการทำงาน	34	31.5
ได้ทำงานตามที่ตนชอบและมีความถนัด	33	30.6
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	21	19.4
ความก้าวหน้าในการทำงาน	9	8.3
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	7	6.5
อื่นๆ	4	3.7
รวม	108	100.0

ตาราง 5 ทดสอบความแตกต่างด้านพฤติกรรมทำงานของครู เมื่ออายุแตกต่างกัน

อายุ	จำนวน	Mean	Std. Deviation
25-30 ปี	13	3.2418	.48492
31-35 ปี	23	3.3820	.22132
36-40 ปี	18	3.4444	.27452
41-45 ปี	23	3.4379	.21244
46-50 ปี	11	3.6169	.26005
มากกว่า 50 ปี	20	3.5786	.27411
รวม	108	3.4478	.29934

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.310	5	.262	3.230	.010
Within Groups	8.277	102	.081		
Total	9.588	107			

จากตาราง 5 พบว่า ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุ 25-30 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจากครูที่มีอายุ 46-50 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 6 ทดสอบความแตกต่างด้านพฤติกรรมทำงานของครู เมื่อตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	จำนวน	Mean	Std. Deviation
หัวหน้าฝ่าย/ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าแผนก	9	3.5317	.28147
หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้าระดับ	19	3.5376	.21345
ครูผู้สอน	56	3.4209	.30233
ครูสนับสนุนการสอน	24	3.4077	.34960
รวม	108	3.4478	.29934

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.296	3	.099	1.103	.351
Within Groups	9.292	104	.089		
Total	9.588	107			

จากตาราง 6 พบว่า ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 7 ทดสอบความแตกต่างด้านพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	Mean	Std. Deviation
ไม่เกิน 5 ปี	14	3.3316	.45574
5-10 ปี	34	3.3613	.29104
11-15 ปี	10	3.5500	.25655
16-20 ปี	21	3.4388	.20982
21-25 ปี	18	3.6111	.22750
มากกว่า 25 ปี	11	3.5195	.25573
รวม	108	3.4478	.29934

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.086	5	.217	2.605	.029
Within Groups	8.502	102	.083		
Total	9.588	107			

จากตาราง 7 พบว่า ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจากครูที่มีอายุงาน 21-25 ปี

ตาราง 8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ	Mean	Std. Deviation
พฤติกรรมการทำงาน	3.4478	.29934
ด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน	3.0988	.43476
ด้านขวัญและกำลังใจ	3.1519	.50631
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.1519	.50631
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานชั้นต้น	3.0787	.38334

ตัวแปร	ด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน	ด้านขวัญและกำลังใจ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานชั้นต้น
พฤติกรรมการทำงาน	.380**	.147	.147	.185
Sig. (2-tailed)	.000	.129	.129	.056

จากตาราง 8 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ กับด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. อยากให้ปรับปรุงระเบียบเรื่องการลงโทษ ในกรณีบุคลากรที่มีปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ
2. อยากให้ผู้บริหารมีความจริงจัง เข้มงวดและติดตาม การรณรงค์เรื่องความสะอาดของโรงเรียน และเรื่อง การประหยัดพลังงานและทรัพย์สินของโรงเรียนกับนักเรียนทุกระดับชั้น
- 3 การแก้ปัญหาบางเรื่องแก้ไขไม่ตรงจุดที่เกิด ทำให้งานล่าช้าอย่างมาก
4. การประเมินการทำงานภายในหน่วยงานก็เหมาะสมคืออยู่ แต่ไม่ควรลืมการประเมินจากบุคคลภายนอกด้วย เป็นต้น
5. การประเมินผู้บังคับบัญชาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีอิสระในการประเมิน น่าจะมีวิธีการอื่น เช่น การประเมินไขว้

บทที่ 5

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 250 คน
ตัวอย่าง	ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 108 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น	ได้แก่	อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
		ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านขวัญและกำลังใจ
ตัวแปรตาม	ได้แก่	พฤติกรรมการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โดยใช้แบบสอบถามที่กรอกข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

สรุปผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน เป็นหัวหน้าฝ่าย/ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้าระดับ จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.6 เป็นครูผู้สอน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และเป็นครูสนับสนุนการสอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอายุงาน 21-25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีอายุงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน ร้อยละ 10.2

3. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 20 คน ร้อยละ 18.5

4. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน มีสิ่งที่ต้องการในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ได้ทำงานตามที่ตนชอบและมีความถนัด คิดเป็นร้อยละ 30.6 และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 19.4

5. คะแนนด้านพฤติกรรมภาพรวมในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555 มีคะแนนเฉลี่ย 3.45 คิดเป็นร้อยละ 86.19 โดยเฉพาะการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน และการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานต่างๆ ของโรงเรียน ครูมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

6. ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุ 25-30 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจากครูที่มีอายุ 46-50 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

7. ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

8. ครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจากครูที่มีอายุงาน 21-25 ปี

9. พฤติกรรมการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ กับด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บรรณานุกรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการจัดการ**. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.

พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อารี เพชรมุด. (2537). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

Baruch, B.D. (1968). **New ways in discipline**. New York: McGraw-Hill.

Likert, R.; & J. Likert. (1976). **New way and Managing Conflict**. NewYork: McGraw-Hill

Steers, Richard. M.; & Porter, Lyman w.(1997). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

White, Donnaid D. (1989). **Organization Behavior**. New York: Jimone&Schaster.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ก

เครื่องมือของงานวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยข้อมูลทั้งหมดที่ตอบในแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานขึ้นต้น

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงและความคิดของท่าน

(โปรดเลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

- อายุ 1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25-30 ปี 3. 31-35 ปี
 4. 36-40 ปี 5. 41-45 ปี 6. 46-50 ปี
 7. มากกว่า 50 ปี
- ตำแหน่ง 1. หัวหน้าฝ่าย/ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก 2. หัวหน้างาน / หัวหน้ากลุ่มสาระฯ / หัวหน้าระดับ
 3. ครูผู้สอน 4. ครูสนับสนุนการสอน
- ประสบการณ์การทำงาน (เฉพาะที่โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ)
 1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
 5. 21-25 ปี 6. มากกว่า 25 ปี
- ท่านคิดว่าสิ่งใดต่อไปนี้ เป็นสิ่งที่ท่านต้องการในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. ความก้าวหน้าในการทำงาน
 3. ได้ทำงานตามที่ตนชอบและมีความถนัด 4. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ
 6. อื่นๆ (โปรดระบุ)

6.3 ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานขั้นต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก)

คำถาม	ความคิดเห็น			
	4	3	2	1
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการทำงาน				
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา				
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรที่ทำงานบกพร่องในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน				
4. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา				
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
6. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา				
7. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ				

6.4 ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่มสาระฯ)

คำถาม	ความคิดเห็น			
	4	3	2	1
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการทำงาน				
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา				
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรที่ทำงานบกพร่องในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน				
4. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา				
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
6. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา				
7. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ				

6.5 ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานขั้นต้น (หัวหน้าระดับชั้น)

คำถาม	ความคิดเห็น			
	4	3	2	1
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการทำงาน				
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา				
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรที่ทำงานบกพร่องในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน				
4. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา				
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
6. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา				
7. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ				

6.6 ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในสายงานขั้นต้น (หัวหน้างาน)

คำถาม	ความคิดเห็น			
	4	3	2	1
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการทำงาน				
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา				
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรที่ทำงานบกพร่องในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน				
4. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา				
5. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
6. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา				
7. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการทำงานของท่านให้ทราบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไปเสมอ				

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก

ข

คณะอนุกรรมการงานวิจัยและพัฒนา
โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555



คำสั่งโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ

ที่ 05 / 2555

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการงานวิจัยและพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินงานของงานวิจัยและพัฒนา โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการดำเนินงานดังนี้

ที่ปรึกษา

ภราดา ผศ.ดร.วินัย วิริยวิทยาวงศ์
คณะกรรมการที่ปรึกษาผู้อำนวยการ

ประธานที่ปรึกษา
กรรมการที่ปรึกษา

คณะอนุกรรมการ

1. มิสสุกัญญา ศิริเลิศพรณา
2. ม.อรรถวุฒิ ตรากิจชรกุล
3. มิสสุวรรณา ทองคำ
4. มิสสุวิมล อธิธิกุสุมาลย์
5. ม.ชานนท์ พรชัยเทพินทร์
6. ม.เอกฉัตรชัย คล้ายสุบรรณ
7. มิสปวีณ์นุช เนาศรี
8. มิสรุ่งทิวา มั่นทอง

ประธานคณะอนุกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ
สั่ง ณ วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2555

(ภราดา ผศ.ดร.วินัย วิริยวิทยาวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ