

**บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**
**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF PERSONNEL IN
FACULTY OF EDUCATION, SILPAKORN UNIVERSITY**

สุจิรัตน์ รัชตพงศ์บัว¹

SUJIRARUT RUTCHATAPONGBOWORN

นุชนรา รัตนศิริประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า

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

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ผลประโยชน์เกี่ยวกับการนิเทศ การได้รับการยอมรับ หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่ง

3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ : การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

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

The findings of the research were as follows:

1. The organizational climate in Faculty of Education, Silpakorn University as a whole and an individual aspect, were at a high level, in order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; respect, cohesiveness, trust, continuous academic and social growth, caring, opportunity for input, school renewal, and high morale.
2. The job satisfaction of personnel in Faculty of Education, Silpakorn University, as a whole and an individual aspect, were at a high level, in order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; co-workers, salary, work, benefits, supervision, recognition, company and management, working conditions, and promotion.
3. The organizational climate and the job satisfaction of personnel in Faculty of Education, Silpakorn University, were found positive correlated as a whole with a high level at .01 level of significant.

KEY WORD : ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB SATISFACTION OF PERSONNEL

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการจัดทำขึ้นให้มีวิสัยทัศน์ คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์รองรับ โดยเฉพาะวิสัยทัศน์เรื่องมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มียุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้

ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้เสริมสร้างวัฒนธรรม เกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝน

เป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลุกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาค้นด้วยการเรียนรู้ศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ ภูมิคุ้มกัน หักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและการบริโภคที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทย มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในองค์กรและการอยู่ร่วมกันนั้นบรรยากาศขององค์การจึงมีความสำคัญที่จะนำไปให้บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน จากรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2559 (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559) ซึ่งเห็นว่าพบจุดที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องการส่งเสริมให้อาจารย์ที่ไม่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ได้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น และหลักสูตรของ

คณะศึกษาศาสตร์ได้มาตรฐานสูงขึ้น โดยมีแผนการพัฒนา 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นและการเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยมีมาตรการในระยะยาวมีการจูงใจและให้เงินสนับสนุนคณาจารย์ที่ทำผลงานวิชาการต่างๆ ได้แก่ การตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารตำราวิชาการระดับชาติและนานาชาติ การจัดทำหนังสือ ตำรา และการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น 2) เพิ่มจำนวนการเผยแพร่ผลงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาเอกในระดับชาติและนานาชาติให้มากขึ้น โดยมีมาตรการในระยะยาว 2.1) โดยจัดโครงการนำเสนอผลงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาเพื่อเป็นเวทีในการนำเสนอผลงาน เช่น โครงการนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ประจำปี โครงการ International Conference Education เป็นต้น และ 2.2) จัดสรรทุนให้คณาจารย์ในการทำเล่มรายงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายและแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีแผนที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น และการเพิ่มวุฒิการศึกษา 2) เพิ่มจำนวนการเผยแพร่ผลงานวิจัยของคณาจารย์ที่ทำผลงานวิชาการต่างๆ ได้แก่ บทความวิชาการ บทความวิจัยในวารสารตำราวิชาการระดับชาติและนานาชาติ การจัดทำหนังสือตำราและการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น 3) กำกับพัฒนาหลักสูตรทุกระดับให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐาน สกอ. และมาตรฐานวิชาชีพ (คุรุสภา) เน้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างชุมชนหน่วยงานระดับชาติและนานาชาติ

จากบทสรุปรายงานการประเมินตนเองคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับปรุงหลังการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน) (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557) ยังแสดงให้เห็นว่าองค์การมีการให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกประเภททุกสายงานในด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัญหาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประการหนึ่ง บุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเพื่อนำความรู้ความสามารถและศักยภาพที่เพิ่มขึ้นมาพัฒนาองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น และความต้องการด้านการจัดสรรงบประมาณระยะยาวเพื่อพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรและศักยภาพของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study)

งานวิจัยครั้งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาบรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and Others) ประกอบด้วย 8 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ความเคารพนับถือ หมายถึง บุคลากรเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สถาบันการศึกษาควรเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความเคารพในตนเองและผู้อื่น 2) ความไว้วางใจ หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลที่เชื่อมั่นว่าบุคคลอื่นจะแสดงพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเชื่อว่าบุคคลอื่นจะทำตามคำพูดและไม่ทำให้ผิดหวัง 3) การมีขวัญกำลังใจสูง หมายถึง บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรู้สึกพอใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในสถาบัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่ 4) โอกาสในการมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรเมื่อมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการเสนอความคิดและตัดสินใจ ปัญหาสำคัญขององค์การ ต้องใช้โอกาสอย่างเต็มที่และยอมรับว่าความคิดเห็นของตนได้รับการพิจารณา 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากร แต่ละคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ 6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัดได้จากความรู้สึกของบุคคลที่ต่อสถาบัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน มีความต้องการอยู่ที่สถานศึกษา ต้องการโอกาสที่จะแสดงความสามารถในสถาบันร่วมกับบุคคลอื่น 7) การปรับปรุงองค์การ หมายถึง สถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ มีการปรับปรุงตนเองในแง่ของการเจริญเติบโต การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงมากกว่าการดำเนินการตามกระบวนการแบบเดิมตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องจัดการ

พัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้ง 8) ความเอาใจใส่ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลอื่นในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน

ขั้นที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรตามแนวคิดของล็อก (Locke, 1976) ประกอบด้วย 9 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจในงาน ความยากง่ายและความแปลกใหม่ของงาน โอกาสพัฒนาเรียนรู้หรือศึกษาดูงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นประสบความสำเร็จ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน 2) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งพ้นสภาพ ลาออก เกษียณอายุราชการ 3) การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างด้วย การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพื่อเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จ 4) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแผ่อยู่กับ

ความสำเร็จในงานด้วย 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งสนองความพอใจ ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ดีเป็นสิ่งดึงดูดบุคคลให้มาทำงานกับองค์กรและยังทำให้บุคคลไม่ลาออกจากงานด้วยบำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานประจำปี และการได้ค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน 6) สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเท ความชื้น ที่ตั้งรูปแบบ การก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิควิธีที่ดี การให้คุณให้โทษความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร 8) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกัน ที่เอาความสามารถเด่นของแต่ละคนมาทำให้ทีมเข้มแข็งขึ้น เพราะแต่ละคนมีความสามารถต่างกัน ต้องรับข้อดีของคนที่ในทีมได้ ที่สำคัญต้องไม่ฝืนความถนัดของแต่ละคน เพราะหากฝืนไปย่อมเกิดความเสียหายต่อทีมงานและความสำเร็จของงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ หมายถึง ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารหน่วยงาน โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้ดีโดยต้องมีการจัดกลุ่มงาน กำหนดและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

จำนวนทั้งสิ้น 297 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 193 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 104 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 169 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 110 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 59 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Kerjcie and Morgan,1970: 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามแนวคิดของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others,1973) และ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke,1976)

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนั้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และนำแบบสอบถามขอ

ความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach,1978:161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .993

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของแต่ละหน่วยงาน นำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังแต่ละหน่วยงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง จำนวน 169 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.84

สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารระบบคุณภาพ วิเคราะห์ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1983: 190) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารระบบคุณภาพ

ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามแนวคิดของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีข้อค้นพบที่สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเคารพนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ โอกาสในการมีส่วนร่วม การปรับปรุงสถานศึกษา และการมีขวัญกำลังใจสูงตามลำดับ

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

3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเคารพนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ โอกาสในการมีส่วนร่วม การปรับปรุงสถานศึกษา และการมีขวัญกำลังใจสูงตามลำดับ

ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเคารพนับถือ รองลงมาคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกรักตัวเองมีคุณค่าจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความหวงแหนขององค์การของตน รวมทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเข้าใจและยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันให้ความสำคัญด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งจะสนับสนุนในการทำงานในทุกด้าน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมต่างๆ หรือบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ถึงแม้ภายในองค์การนั้นจะมีสมาชิกใหม่เข้ามาสู่องค์การ ก็จะถูกต้อนรับด้วยความยินดีและให้การสนับสนุนในทุกด้านเช่นกัน ด้วยเหตุผลนี้เองทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องจากณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเคารพนับถือ การปรับปรุงสถานศึกษา ความไว้วางใจ ความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกัน การมีขวัญกำลังใจสูง และการมีโอกาในการทำงานและสอดคล้องกับฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร

สำหรับด้านที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือการมีขวัญกำลังใจสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่แสดงออกอย่างชัดเจนถึงความมีน้ำใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจต่อบุคลากร เช่น การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี หรือการให้คำชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สนุกสนานกับการทำงานแต่ไม่มากนักเพราะขาดขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนิษฐา ปรีชาญาณ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานน้อยที่สุดได้ดังนี้

เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ผลประโยชน์ เกื้อกูล การนิเทศ การได้รับการยอมรับ หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

ในด้านที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เงินเดือน อาจเป็นเพราะทั้งสองด้านนี้เป็นด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในลำดับต้นๆ ซึ่งในองค์การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งยังยอมรับผลการปฏิบัติงานทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จได้ การทำงานก็จะราบรื่นบรรยากาศองค์การก็จะน่าอยู่เป็นผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ เมื่อมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นที่พึงพอใจแล้วในส่วนเรื่องของเงินเดือนก็มีความสำคัญรองลงมาเช่นกัน เพราะหากบุคลากรได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำตลอดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ก็ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานและเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามความรู้ความเหมาะสมและความถนัดของตน ซึ่งสอดคล้องกับกมลลัส ทองบุญมา (2553) ศึกษาความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) ในระดับมาก และสอดคล้องกับปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2552) ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย แผน และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ยกเว้นด้านสถานที่ทำงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรฯ โกงเหลง (2557) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านที่มีความซับซ้อนและคิดน้อยที่สุดคือด้านการเลื่อนตำแหน่ง อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการคาดหวังและความต้องการในการเลื่อนตำแหน่งงานในองค์การของตนสูงหรือมีการแข่งขันสูงร่วมด้วย การเลื่อนตำแหน่งเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ถึงแม้ผู้บริหารมีการมอบหมายให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และการมอบหมายงานสร้างความตระหนักให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานแล้วก็ตาม แต่การปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้บุคลากรสูงขึ้นอย่างเหมาะสม อาจจะล่าช้าหรือเกี่ยวข้องกับ ความพอใจหรือไม่พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการปรับตำแหน่งงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนด้วย โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้ บุคลากรจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับภาวิณี เรืองศรี (2554)

ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศในองค์การที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554) ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายคูมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับอิทธิพล ศรีรัตนะ (2550) ศึกษาวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านและสอดคล้องกับรัชณี วัฒนภิรมย์ ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม การบริหารโครงการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.806$) และสอดคล้องกับณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง มีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรที่จะแสดงออกให้บุคลากรเห็นมากยิ่งขึ้นถึงความสนใจ ความมีน้ำใจและความห่วงใยในด้านต่างๆ รวมถึงสวัสดิการของบุคลากร เช่น เมื่อบุคลากรมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงผู้บริหารควรที่จะให้คำยกย่องชมเชย หรือมีรางวัลมอบให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร การจัดกิจกรรมสร้างสุขในการทำงาน เป็นต้น เมื่อผู้บริหาร

แสดงออกเช่นนี้แล้วจะเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่องค์การ

2. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับหนึ่ง แต่จากวิจัยพบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่งมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการทบทวนในเรื่องของการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเมื่อมีการประเมินผู้บริหารควรมีระบบในการประเมินให้มีความโปร่งใส ควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบทุกครั้ง

3. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบรรยากาศองค์การดีก็จะทำให้บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรสนใจและให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การในทุกๆ ด้านเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยให้มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (In-depth interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ.(2554).บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กันทลัส ทองบุญมา.(2553).ความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์. รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา.(2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนันท์พร เอี่ยมแท้.(2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี.(2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานวิจัย ทุนอุดหนุนจากวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภาวณิ เรืองศรี.(2554). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาค กลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2558) รายงานการประเมินตนเองคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับปรุงหลังการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน), กันยายน.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2559) รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2559,1 สิงหาคม 2559 ถึง 31 กรกฎาคม 2560.

รัชนี้ วัฒนภิรมย์.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ.(2555) สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2557. จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา.(2554). บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุสรณ์ โกงเหลง.(2557). “คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.”,วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม- ธันวาคม):236

อิทธิพล ศรีรัตน์ะ.(2550). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อวยชัย จาตุรพันธ์.(2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รายงานการประเมินตนเองคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับปรุงแก้ไขหลังการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน), กันยายน 2558

Best, John W. (1983). Research in Education. Englewood cliffs: Prentice-Hall, Inc.,

Cronbach, J. L. (1978). Essentials of Psychological Testing. New York: Harper & Row Publishers.

Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” Journal for Education and Psychological Management.

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

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