

พฤติกรรมกำรปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์การ

ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย



มัทนา ไสรัจประสพสันติ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นสวณหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ไตพิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศ
ขององค์กรในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ นายอนันต์ บุญवास ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทิดไทย นายนรา สุยะเพ็ญ และนายวาทัญญู ปุค้ำ รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทอดไทย นายศักดิ์ เทพเสน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย นางสาวสัญญา เวียงโอสถ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทิดไทย นางสาวสุดารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทิดไทย ที่กรุณาแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าของการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ คงจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ผู้ศึกษาขอขอบแต่บูรพาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาชี้แนะ และสนับสนุนให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณทุกท่าน

มัทนา โสรัจประสพสันติ

พฤติกรรมการปรับตัวของครูบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน
บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ADAPTING BEHAVIOR IN ORGANIZATION CLIMATE OF THE TEACHERS AND PERSONALS AT
BAN THIRD THAI SCHOOL MAEFARLOUNG DISTRICT CHANG-RAI PROVINCE

มัทนา โสรัจประสพสันติ¹

รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา และบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนบ้าน เทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ประชากรที่ศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเทอดไทย จำนวน 84 คน ผลการศึกษพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนบรรยากาศขององค์กรก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.11$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.09$)

Abstract

This research has purpose for study adapting behavior in organization climate of the teachers and personals in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang-Rai province. People group for use are teachers and personal who teach in Ban Third Thai School about 84 teachers and personal. Multiplicity of questionnaire adaptation behavior from teachers and personal is every point at average level ($\bar{X} = 3.23$) There is to share abundantly is interdependence. Another one to share fewest is role function ($\bar{X} = 3.14$) Organization climate of teachers and personal is every point at average level too ($\bar{X} = 3.11$) There are to share abundantly are Values and Norms ($\bar{X} = 3.15$) another one to share fewest are Context and Structure ($\bar{X} = 3.09$)

¹ นิสิตระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

² อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

พฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน
บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ADAPTING BEHAVIOR IN ORGANIZATION CLIMATE OF THE TEACHERS AND PERSONALS AT BAN THIRD THAI SCHOOL MAEFARLOUNG DISTRICT CHANG-RAI PROVINCE

ความเป็นมาของการทำวิจัย

โรงเรียนบ้านเทอดไทยเดิมชื่อโรงเรียนหินแตก ตั้งอยู่หมู่ที่ 14 ต.แม่คำ อ.แม่จัน จ.เชียงราย
โรงเรียนสร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ.2518 โดยมีนายดวงดี เขมะวงศ์ ผู้ใหญ่บ้านบ้านหินแตกกับนายขุนบิน แซ่ซุ่น เป็นผู้
ริเริ่มก่อตั้งโรงเรียนโดยได้เปิดสอนเฉพาะภาษาจีนเท่านั้น ต่อมาเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2525 รัฐบาลได้
นำกำลังเจ้าหน้าที่เข้าปราบปรามกองคาราวานที่หมู่บ้านหินแตกได้สำเร็จ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยาม
บรมราชกุมารีได้ทรงพระราชทานนามชื่อหมู่บ้านขึ้นใหม่ว่า “บ้านเทอดไทย” ต่อมาจึงเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น
โรงเรียนบ้านเทอดไทยตามชื่อหมู่บ้านในวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2525 คณะกรรมการหมู่บ้านพร้อมใจกัน
มอบโรงเรียนให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายดำเนินการจัดการศึกษาและเปิดสอนภาษาไทย
ตั้งแต่นั้นมา และมีการจัดการศึกษาเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถม ระดับประถมศึกษา ระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โรงเรียนบ้านเทอดไทยเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูง ประชากรในพื้นที่
เขตบริการของโรงเรียนเป็นชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ เช่น จีนฮ่อ ม้ง มูเซอ ลัวะ อาข่า ไทยใหญ่ ไทยลื้อ ลีซอ
เนื่องจากภาคเหนือเป็นพื้นที่ที่มีชาวไทยภูเขาอาศัยอยู่จำนวนมากและเด็กชาวเขาส่วนใหญ่มักจะมีขาดโอกาส
ทางการศึกษา แหล่งการศึกษาที่สำคัญสำหรับพวกเขาส่วนใหญ่คือโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.)
หรือศูนย์การเรียนรู้ชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล โรงเรียนบ้านเทอดไทยได้มีการเรียนการ
สอนทั้งชาวไทยและชาวไทยภูเขา จุดประสงค์ของการรับเด็กชาวไทยภูเขาเข้ามาเรียนร่วมเพื่อให้สอดคล้อง
กับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้าน
ร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครอง
ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่
จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐาน
ความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ และทางโรงเรียนยังได้คำนึงถึงการให้
การศึกษาแก่เด็กยากไร้และด้อยโอกาส โดยต้องการให้เด็กกลุ่มนี้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง นำวิชา
ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันและกลับไปพัฒนาหมู่บ้านของเขาต่อไป การที่นักเรียนจากต่างที่ต่างถิ่น
มาอยู่ร่วมกันย่อมทำให้เกิดปัญหาขึ้นแน่นอนอยู่แล้วถือเป็นเรื่องหนักสำหรับเด็กชาวเขาและครูผู้ดูแลมากเลย
ทีเดียว เพราะนอกจากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปแล้ว พื้นฐานทางการศึกษาก็ยังแตกต่างกันอีกด้วยเมื่อทาง
โรงเรียนได้รับภาระที่จะต้องดูแลนักเรียนด้านการเรียนและความเป็นอยู่ตลอดปีการศึกษา ทางโรงเรียนจึงมี
ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในตัวนักเรียนและครูผู้สอนเองว่าต้องปรับตัวเป็นอย่างไรมากด้วย เนื่องจาก
โรงเรียนบ้านเทอดไทยก็ประสบกับปัญหาขาดแคลนของครู ครูย้ายบ่อยและครูที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการ

สอนเลย เมื่อครูเหล่านี้ได้มาอยู่ร่วมกันในโรงเรียนเดียวกัน ดิฉันจึงอยากศึกษาว่าพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครู บุคลากรทางการศึกษาและบรรยาภาคในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นอย่างไรร เพราะการพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ซึ่งการที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนจะดีได้นั้นโรงเรียนจะต้องขึ้นอยู่กับปรับตัวของครู บุคลากรทางการศึกษาและบรรยาภาคการทำงานที่ดีด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูในโรงเรียนบ้านเทอดไทย
2. เพื่อศึกษาสภาพบรรยาภาคในองค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย

กรอบแนวคิด

1. พฤติกรรมการปรับตัวโดยอาศัยทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrew) ได้แก่
 - 1.1 พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (physiological needs)
 - 1.2 พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (self-concept)
 - 1.3 พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (role function)
 - 1.4 การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence)
2. บรรยาภาคขององค์การโดยอาศัยทฤษฎีของ เจมส์และโจน (James and Jones) ได้แก่
 - 2.1 องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context)
 - 2.2 องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure)
 - 2.3 องค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process)
 - 2.4 องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
 - 2.5 องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวและบรรยาภาคในองค์การ
2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับค่านิยมศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้สอดคล้องกับข้อ 2 แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 3 คนดังนี้
 1. นายศักดิ์ เทพเสน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย
 2. นางสาวสัญญา เวียงโอสถ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย
 3. นางสาวสุภารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามมาจัดทำเป็นต้นฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากรที่ต้องการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถาม และแบบสำรวจด้วยตนเองดังนี้

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาและทำการตรวจแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4. นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาดังกล่าว

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นหญิงมากที่สุด (ร้อยละ 76.20) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 23.80) ด้านอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 – 30 ปี (ร้อยละ 52.40) รองลงมาคือ มีอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 23.80)

วุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.20) และรองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 23.80)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้ช่วย / คศ. 1 (ร้อยละ 65.50) และรองลงมาคือ ครูอัตราจ้าง (ร้อยละ 17.90)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปีหรือต่ำกว่ามากที่สุด (ร้อยละ 52.40) รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปีกับ 5 ปีขึ้นไปเท่ากัน (ร้อยละ 23.80)

2. ระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$)

ด้านการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้

ตนเองได้ มีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าที่จะออกความคิดเห็นในที่ประชุม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นต่อผู้อื่นต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รู้จักศักยภาพของตนเองสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น, พลิกแพลงในขั้นตอนการทำงานต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รู้จักการให้และการรับจากผู้อื่น เข้าใจและยอมรับเพื่อนร่วมงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้จักการรับผิดชอบและการให้อภัย รู้จักการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

3. ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

โดยภาพรวมพบว่าระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.09$)

ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดรองลงมาคือการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

ด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอันนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียน ครูและบุคลากรมีความสามัคคีกันทำงานที่ได้รับมอบหมายต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านองค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รับรู้ปัญหาของสถานศึกษา มีการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน พร้อมใจกันแก้ปัญหาอย่างไม่เกี่ยงกันต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการศึกษาและปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคณะครูในโรงเรียน ตื่นตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการให้คำแนะนำกับทุกคนที่ไม่เข้าใจในการทำงาน ทุกครั้งที่มีการประชุมครูและบุคลากรจะมาทันอย่างพร้อมเพรียง มีการเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งเมื่อมีครูมาใหม่และย้ายไปประจำที่โรงเรียนอื่น มีการรวบรวมเงินช่วยเหลือเมื่อมีงานมงคลหรืองานต่าง ๆ ต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน รองลงมาคือ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านความต้องการของร่างกาย ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่

2. ผลการศึกษาระยะการคาดการณ์ขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย พบว่าระดับบรรยากาศขององค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านองค์ประกอบด้านวิธิตำเนิงานขององค์การ ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรพิจารณาการได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกันเพื่อที่ทุก ๆ คนจะได้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ ส่วนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ควรจะมีการพิจารณาเป็นรายบุคคล

2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรมีการพิจารณาแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถครูและบุคลากรในโรงเรียน

3. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรมีการสร้างแรงจูงใจมีเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตื่นตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และ มีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอื่น ๆ ที่อยู่ใน อ.แม่ฟ้าหลวง

2. ควรมีการศึกษาสภาพบรรยากาศในองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอื่น ๆ ที่อยู่ใน อ.แม่ฟ้าหลวง

บรรณานุกรม

James, L.R. and Jones, AP , (1976) **Organizational Climate** : A Review of Theory and Research
Psychological Bullitin

Roy, S.C., & Andrew, H.A. (1991) **The Roy 's adaptation model**. San Mateo, CA: Appleton & lange

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย |
| ผู้ศึกษาค้นคว้า | มัทนา ไสรัจประสพสันติ |
| ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต |
| ประเภทสารนิพนธ์ | การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555 |

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูในโรงเรียนบ้านเทอดไทยและเพื่อศึกษาสภาพบรรยากาศในองค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ชนิด 5 เลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติหาค่าความถี่ของข้อมูล (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียง

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$) 2) บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย โดยภาพรวมพบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและ

พฤติกรรม ($\bar{X} = 3.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและ
ด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.09$)



Title Adapting behavior in organization climate of the teachers and personals at Ban Third Thai school Meafarloung district Chang–Rai province

Author Matthana Soradprasopsunti

Advisor Assoc.Prof. Dr Cherdla Soontornvipart

Academic Paper Independent Study Master of education in educational administration, University of Phayao, 2555

ABSTRACT

The study For study adaping behavior of teachers and personal in Ban Third Thai School. For study organization climate of teachers and personal in Ban Third Thai School. Example group for use are teachers and personal who teach in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang–Rai province about 84 teachers and personal. A tool use for save the data is questionnaire about Adaping behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang–Rai province. Ther are 5 type, abundantly, very, average, few, fewest. I use processed program to analyze the data. I use many statistics. There are frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation to bring up the data in mesh and essay.

Analyze

1. The level adaping behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang–Rai province .

The conclusion to discover was the level adaping behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang–Rai province. It is average level ($\bar{X} = 3.23$). There is to share abundantly is interdependence. Another one to share fewest is role function ($\bar{X} = 3.14$).

2. The level organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School School Maefarloung district Chang–Rai province .

The conclusion to discover was the level organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School School Maefarloung district Chang–Rai province. It is

average level (\bar{X} =3.11). There are to share abundantly are Values and Norms (\bar{X} =3.15). Another one to share fewest are Context and Structure (\bar{X} =3.09).



Title Adapting behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang-Rai province

Author Matthana Soradprasopsunti

Advisor "Acad. Position" , Qualification , Name Surname

Academic Paper Independent Study Master of education in educational administration, University of Phayao, Year

ABSTRACT

Purpose

1. For study adapting behavior of teachers and personal in Ban Third Thai School.
2. For study organization climate of teachers and personal in Ban Third Thai School.

Method

People group for use are teachers and personal who teach in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang-Rai province about 84 teachers and personal.

A tool use for save the data is questionnaire about Adapting behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang-Rai province. There are 5 type, abundantly, very , average , few , fewest. I use processed program to analyze the data. I use many statistics. There are frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation to bring up the data in mesh and essay.

Analyze

1. The level adapting behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang-Rai province .

The conclusion to discover was the level adapting behavior and organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School Maefarloung district Chang-Rai province . It is average level ($\bar{X} = 3.23$). There is to share abundantly is interdependence. Another one to share fewest is role function ($\bar{X} = 3.14$).

2. The level organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School School Maefarloung district Chang-Rai province .

The conclusion to discover was the level organization climate of teachers, personal in Ban Third Thai School School Maefarloung district Chang-Rai province . It is average level ($\bar{X} = 3.11$). There are to share abundantly are Values and Norms ($\bar{X} = 3.15$). Another one to share fewest are Context and Structure ($\bar{X} = 3.09$).



สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย | 6 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| การปรับตัวและการปรับตัวทางสังคม | 7 |
| ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว..... | 10 |
| บรรยากาศองค์กร | 14 |
| แรงจูงใจและการจูงใจ | 18 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 22 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 24 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 24 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 24 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 26 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 26 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 28 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้าน เทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย | 29 |
| ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย | 31 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| ตอนที่ 3 รวมค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย | 34 |
| ตอนที่ 4 บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย | 35 |
| ตอนที่ 5 รวมค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย | 39 |
| 5 บทสรุป | 40 |
| สรุปผลการวิจัย | 40 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 42 |
| ข้อเสนอแนะ | 44 |
| บรรณานุกรม | 45 |
| ภาคผนวก | 48 |
| ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า | 54 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้าน เทอดไทย | 29 |
| 2 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านการปรับตัวตามความ ต้องการของร่างกาย..... | 31 |
| 3 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย การปรับตัวด้าน อัธมทัศน์..... | 32 |
| 4 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านการปรับตัวตามบทบาท หน้าที่..... | 32 |
| 5 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย การปรับตัวด้านการพึ่งพา ระหว่างกัน | 33 |
| 6 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย | 34 |
| 7 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) | 35 |
| 8 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure)..... | 35 |
| 9 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงรายด้านองค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process)... | 36 |
| 10 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) | 37 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 11 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทิดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms)..... | 38 |
| 12 แสดงรวมค่าเฉลี่ย ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย..... | 39 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนก็เปรียบเสมือนกับองค์กรองค์กรหนึ่งซึ่งมีการรวมตัวกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานที่มีเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกัน โดยองค์กรจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ คือ งาน (task) คน (Actors) โครงสร้าง (Structure) เทคโนโลยี (Technology) และสิ่งแวดล้อม (Environment) กล่าวโดยสรุปองค์การก็คือกลุ่มคนที่มารวมกันดำเนินการเพื่อหวังจะให้กิจกรรมนั้นบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภายใต้การจัดตั้งเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีการแบ่งงานกันทำภายใต้สายการบังคับบัญชาที่แน่นอน และมีการประสานความร่วมมือกันทำงานอย่างพร้อมเพรียงเพื่อเป็นองค์กรที่สุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุในวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่เมื่อคนหลาย ๆ คนมารวมอยู่ด้วยกันก็มักจะเกิดปัญหาขึ้นมาเสมอ เพราะต่างคนต่างความเห็นไม่เหมือนกัน องค์กรจึงต้องมีความยืดหยุ่น และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่หากว่าองค์กรใดมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการปรับโครงสร้างไว้อย่างเหมาะสม แต่ละคนทำงานของตนย่อมทำให้การทำงานในองค์กรนั้นๆ มีความราบรื่นทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ แต่องค์กรจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ มีความรักและความพึงพอใจในงานของตนก็จะทำให้งานดำเนินไปอย่างง่ายดายมากยิ่งขึ้น แต่ไม่เพียงเท่านั้นการปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในองค์กรก็มีความสำคัญในการทำงานเช่นเดียว

บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของคนในองค์กรที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์กรสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเราเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำของเรา สภาพแวดล้อมรอบตัวเราจะมีอิทธิพลทำให้เราประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถของตัวเอง การศึกษาสภาพแวดล้อมมีผลต่อศักยภาพในการทำงานของมนุษย์ เริ่มขึ้นจากงานของ เทย์เลอร์ (Taylor) เจ้าของทฤษฎี การบริหารด้วยวิทยาศาสตร์ เทย์เลอร์มีความเชื่อว่าการทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ จะมีวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว ที่มนุษย์จะสามารถทำได้ผลดีที่สุด ในเวลาอันสั้นที่สุดและใช้กำลังแรงน้อยที่สุดหรือเหนื่อยน้อยที่สุด นอกจากนั้นมนุษย์ยังเป็นสัตว์เศรษฐกิจต้องการสิ่งตอบแทนจากการกระทำ ดังนั้นหลักการของเทย์เลอร์ จึงค้นหา

วิธีการทำงานที่ดีที่สุด และตอบแทนเงินรางวัลเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างสำหรับการทำงานที่ได้ผลดีเกินกว่ามาตรฐาน การค้นหาวิธีที่ดีที่สุดจะศึกษาลักษณะการทำงาน การเคลื่อนไหวของร่างกายในการประกอบกิจกรรมในการทำงานขั้นตอนและจับเวลาในการทำงานในแต่ละขั้นตอนนั้น ๆ เรียกว่า การศึกษาการเคลื่อนไหว และเวลาในการทำงาน (Motion and time study) การศึกษาดังนี้ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ มีการสังเกต การบันทึกลักษณะการเคลื่อนที่ของแต่ละส่วนของร่างกายและเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ มีการเปรียบเทียบขั้นตอนในการทำงานแต่ละขั้นว่าลักษณะการทำงานอย่างไรที่ใช้เวลาในการทำงานน้อยกว่า ได้ผลงานดีกว่า

ในช่วงเวลาเดียวกัน กิลเบรทส์ (Gilbreths) ทำการวิเคราะห์วิธีการทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ โดยแยกแยะองค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะการเคลื่อนไหวของร่างกาย ขั้นตอนการทำงานกิจกรรมส่วนต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานชิ้นหนึ่ง แล้วจึงออกแบบลักษณะการทำงานชิ้นนั้นใหม่ โดยกำจัดลักษณะหรือขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญและไม่เป็นประโยชน์ในการทำงานออกไป เหลือไว้เพียงลักษณะและขั้นตอนที่จำเป็นและมีประสิทธิภาพต่อการทำงานเท่านั้น

การที่โลกของเราได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก คนในสังคมก็ต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นด้านการใช้ชีวิต และรวมทั้งการศึกษาด้วยตามเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 8) บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายซึ่งหมายความว่าเยาวชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังบังคับให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือระดับสูงขึ้นไปตามความพร้อมของครอบครัวเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันรณรงค์ให้เยาวชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและบังคับกระทรวงศึกษาธิการ (2550ข, หน้า 2-5) จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการขยายชั้นเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการจัดการศึกษาภาคบังคับและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้อง เป็นธรรมชาติ คุ่มค่า และประหยัดงบประมาณจากประเด็นดังกล่าวจะเห็นได้ว่าครูจึงไม่ได้มีหน้าที่แค่สอนอย่างเดียวเท่านั้นต้องทำงานหลายๆ อย่างร่วมกันไปด้วย ดังนั้นตัวผู้วิจัยจึงอยากศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับบรรยากาศในองค์กร (โรงเรียน) ที่ผู้วิจัยได้สอนอยู่

โรงเรียนบ้านเทอดไทยเดิมชื่อโรงเรียนหินแตก ตั้งอยู่หมู่ที่ 14 ต.แม่คำ อ.แม่จัน จ. เชียงราย โรงเรียนสร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2518 โดยมีนายดวงดี เขมะวงศ์ ผู้ใหญ่บ้านบ้านหินแตกกับ นายขุนบิน แซ่ซุ่น เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งโรงเรียนโดยได้เปิดสอนเฉพาะภาษาจีนเท่านั้น ต่อมาเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2525 รัฐบาลได้นำกำลังเจ้าหน้าที่เข้าปราบปรามกองคาราวานที่ หมู่บ้านหินแตกได้สำเร็จ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้ทรงพระราชทาน นามชื่อหมู่บ้านขึ้นใหม่ว่า “บ้านเทอดไทย” ต่อมาจึงเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็นโรงเรียนบ้านเทอด ไทยตามชื่อหมู่บ้านในวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2525 คณะกรรมการหมู่บ้านพร้อมใจกันมอบ โรงเรียนให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายดำเนินการจัดการศึกษาและเปิดสอน ภาษาไทยตั้งแต่นั้นมา และมีการจัดการศึกษาเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถม ระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โรงเรียนบ้านเทอดไทยเป็นโรงเรียนที่ตั้ง อยู่บนพื้นที่สูง ประชากรในพื้นที่เขตบริการของโรงเรียนเป็นชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ เช่น จีนฮ่อ ม้ง มูเซอ ลัวะ อาข่า ไทยใหญ่ ไทยลื้อ ลีซอ เนื่องจากภาคเหนือเป็นพื้นที่ที่มีชาวไทยภูเขาอาศัย อยู่จำนวนมากและเด็กชาวเขาส่วนใหญ่มักจะขาดโอกาสทางการศึกษา แหล่งการศึกษา ที่สำคัญสำหรับพวกเขาส่วนใหญ่คือโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) หรือศูนย์การ เรียนรู้ชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล โรงเรียนบ้านเทอดไทยได้มีการเรียนการ สอนทั้งชาวไทยและชาวไทยภูเขา จุดประสงค์ของการรับเด็กชาวไทยภูเขาเข้ามาเรียนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของ ชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็น พลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาค ต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความ เชื่อที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ และทางโรงเรียนยังได้คำนึงถึง การให้การศึกษแก่เด็กยากไร้และด้อยโอกาส โดยต้องการให้เด็กกลุ่มนี้ได้รับโอกาสในการ พัฒนาตนเอง นำวิชาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันและกลับไปพัฒนาหมู่บ้านของเขา ต่อไป การที่นักเรียนจากต่างที่ต่างถิ่นมาอยู่ร่วมกันย่อมทำให้เกิดปัญหาขึ้นแน่นอนอยู่แล้วถือเป็น เรื่องหนักสำหรับเด็กชาวเขาและคนดูแลมากเลยทีเดียว เพราะนอกจากสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนไปแล้ว พื้นฐานทางการศึกษาก็ยังแตกต่างกันอีกด้วยเมื่อทางโรงเรียนได้รับภาระที่ จะต้องดูแลนักเรียนด้านการเรียนและความเป็นอยู่ตลอดปีการศึกษา ทางโรงเรียนจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในตัวนักเรียนและครูผู้สอนเองก็ต้องปรับตัวเป็นอย่างมากด้วย

เนื่องจากโรงเรียนบ้าน เทอดไทยเองก็ประสบกับปัญหาการขาดแคลนของครู ครูย้ายบ่อยและครูที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการสอนเลย เมื่อครูเหล่านี้ได้มาอยู่ร่วมกันในโรงเรียนเดียวกัน ดิฉันจึงอยากศึกษาว่าบรรยากาศในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นอย่างไรมาก เพราะการพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ซึ่งการที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนจะดีได้นั้นโรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย
2. เพื่อศึกษาสภาพบรรยากาศในองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทยอาศัยแนวคิดของทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrew)
2. การศึกษาสภาพบรรยากาศในองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทยอาศัยแนวคิดของเจมส์และโจน (James and Jones)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย จำนวน 84 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. แบบสอบถาม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทยเป็นคนตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x})
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. การหาค่า (IOC)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านพฤติกรรมการปรับตัว
 - 1.1 พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (physiological needs)
 - 1.2 พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (self-concept)
 - 1.3 พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (role function)
 - 1.4 การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence)
2. ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ
 - 1.1 องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context)
 - 1.2 องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure)
 - 1.3 องค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process)
 - 1.4 องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
 - 1.5 องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับคงสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม

การปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (physiological needs) หมายถึง การตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกาย พฤติกรรมจะปรากฏออกมา เป็นการทำงานของเนื้อเยื่อ อวัยวะและระบบ ซึ่งประกอบเป็นร่างกายของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความมั่นคงทางด้านร่างกาย (physiologic integrity)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (self-concept) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองอันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น

การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (role function) หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และความรู้สึก เป็นการตอบสนองความต้องการ และเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity)

การปรับตัวด้านการพึ่งพาหว่ากัน (interdependence) หมายถึง การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Independence) การพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) และการให้ผู้อื่นได้พึ่งพาตน มีส่วนช่วยทำให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดสภาพการทำงานร่วมกันของที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย

คุณสมบัติเฉพาะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย ได้แก่ วิสัยทัศน์และอัตลักษณ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและควบคุมการทำงาน

โครงสร้าง หมายถึง ขนาดขององค์การโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย

วิธีดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ลักษณะทั่ว ๆ ไปของการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย

ค่านิยม หมายถึง ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะนิสัยภายนอกที่แสดงออกมาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบถึงพฤติกรรมปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการปรับตัวและการปรับตัวทางสังคม

ดาร์วิน (Darwin) เป็นผู้เริ่มใช้คำว่า “การปรับตัว” (Adaptation) ในทฤษฎีว่าด้วยการวิวัฒนาการใน ค.ศ. 1859 โดยได้สรุปความคิดว่าสิ่งมีชีวิตที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของโลกที่เต็มไปด้วยภัยอันตรายได้เท่านั้น ที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ต่อมานักจิตวิทยาได้นำคำว่าปรับตัวมาใช้ในความหมายทางจิตวิทยาโดยเปลี่ยนมาใช้คำว่า Adjustment ในการศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ จำเป็นต้องศึกษาทั้งในแง่ชีววิทยาและจิตวิทยา ในแง่ชีววิทยา ได้แก่ การปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของร่างกาย ส่วนในแง่ของจิตวิทยา หมายถึง การปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของจิตใจ

นิภา นิธยาน (2530, หน้า 7-9) ได้รวบรวมความหมายของการปรับตัวจากนักจิตวิทยาพอสรุปได้ดังนี้

1. มาล์ม และเจมิสัน (Malm & Jamison) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง วิธีการที่คนเราปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อม ซึ่งบางครั้งส่งเสริม บางครั้งขัดขวาง และบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานแก่เรา กระบวนการปรับตัวนี้ เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและเราสามารถใช่วิธีการแบบต่าง ๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้น ๆ ในสภาวะแวดล้อมที่ปกติธรรมดา หรือมีอุปสรรคขัดขวางต่าง ๆ กันไป

2. ลาซารัส (Lazarus) กล่าวว่า การปรับตัว ประกอบขึ้นด้วยกระบวนการหรือวิธีการทั้งหลายทางจิตซึ่งมนุษย์ใช้ในการเผชิญข้อเรียกร้องหรือแรงผลักดันภายนอกและภายใน

ต่อมาในปี 1981 โคลแมน และแฮมแมน (Coleman and Hamman) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสถานการณ์ที่มีบุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

เช่นเดียวกับพจนานุกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่า

1. เป็นความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างสภาพแวดล้อมกับความต้องการของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. เป็นการปรับ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จำเป็น เพื่อสนองความต้องการและความพึงพอใจอย่างสูงสุด โดยสร้างความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม

นางพงา ลิ้มสุวรรณ (2542, หน้า 89) วิจารณ์ เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ร่างกายและจิตใจ วิจารณ์จึงต้องมีการปรับตัวมาก ซึ่งอาจทำให้วัยรุ่นมีปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและอารมณ์ บางครั้งปฏิริยาเหล่านี้ อาจเหมือนความผิดปกติที่ต้องการความช่วยเหลือได้ แต่โดยทั่วไปแล้ว ปฏิริยาบางครั้งจะเป็นอยู่ชั่วคราวแล้วหายไปเองได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของวัยรุ่น สามารถแบ่งได้เป็น การเปลี่ยนแปลงทางกายและการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ

กันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

ลักขณา สิริวัฒน์ (2544, หน้า 105) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2532, หน้า 334) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวทางสังคมว่า หมายถึง การที่บุคคลปรับตัว ให้เข้ากับผู้อื่นได้ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์หรือแข่งขันกัน คนในสังคมจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้โดยการปรับปรุงไม่ให้เกิดความขัดแย้งจนถึงต้องแตกกลุ่มกัน แม้ว่าแต่ละคนอาจจะมิสนใจคอหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับตัว

ในปัจจุบันมีทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎีการปรับตัวของอีริกสัน (Erikson)

Erikson (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันก, 2524, หน้า 10-12) กล่าวว่า ตั้งแต่แรกเกิดเป็นต้นไปนั้น บุคคลมีการพัฒนาทางอารมณ์เชิงสังคมและบุคลิกภาพไปจนตลอดชีวิต โดยบุคคลอาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวได้มากน้อยเพียงไรในช่วยอายุใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมตนในช่วงนั้น ๆ ฉะนั้นในวัยทารกจนถึงวัยรุ่น ครอบครัวจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัว หรือสุขภาพจิตของบุคคลอย่างใกล้ชิด อีริกสัน (Erikson) ได้แบ่ง

ขั้นตอนของการพัฒนาทางอารมณ์เชิงสังคมของบุคคลออกเป็น 8 ขั้น ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนอายุ 80 ปี ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวของบุคคลนั้น อีริคสันเห็นว่าส่วนใหญ่เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ทางความรู้ ความสามารถ และความเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ส่วนการที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีเพียงใดนั้น อยู่กับความสัมพันธ์ของบุคคลนั้น ที่มีต่อผู้แวดล้อมรอบตน โดยผู้แวดล้อมรอบตนจะสามารถช่วยให้บุคคลปรับตัวได้อย่างราบรื่น หรือทำการขัดขวาง หรือผลักดันบุคคลไปในทิศทางที่ทำให้ปรับตัวไม่ได้ก็ได้ นอกจากนี้การที่บุคคลสามารถจะปรับตัวได้ดีเพียงไรนั้น ขึ้นก่อนยังมีอิทธิพลต่อความสามารถปรับตัวในขั้นต่อไปของบุคคลนั้นด้วย ทฤษฎีของอีริคสัน ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัวในการวางพื้นฐานทางจิตใจ ให้แก่บุคคลตั้งแต่วัยทารกเป็นต้นมา ในขั้นก่อนวัยรุ่นนั้น ครอบครัวอาจจะให้กำลังใจ ให้ความมั่นใจ และชักจูงให้ทารกเด็กเล็กและเด็กโต สามารถพัฒนาทางกล้ามเนื้อและทางสติปัญญา เสริมสร้างความสนใจในงานให้เด็ก จนเด็กได้ฝึกฝนจนเกิดความรู้ความชำนาญ และมีความขยันขันแข็งที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะงานที่ตนชอบและถนัด ส่วนครอบครัวบางประเภท ก็อาจจะเรียกร้องผลักดันเด็กมากเกินไป หรือโอบอุ้มเด็กมากจนเด็กไม่สามารถเป็นตัวของตัวเอง เด็กรู้สึกว่ามีใครเข้าใจตนและมีความเห็นขัดแย้งกับครอบครัวอยู่เสมอ เด็กไม่กล้าลองสิ่งแปลกใหม่ รู้สึกว่าตนเองไร้ฝีมือและความสามารถ และเมื่อเป็นเด็กโตก่อนวัยรุ่นก็กลายเป็นคนที่มีปมด้อย

เมื่อมาถึงขั้นวัยรุ่น (อายุ 13-19 ปี) เป็นขั้นการปรับตัวขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีของอีริคสัน ในช่วงอายุนี้มีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ คือ ความต้องการทางเพศและความต้องการอิสระ ซึ่งทำให้วัยรุ่นดิ้นรน และต่อสู้กับทฤษฎีข้อบังคับทางสังคม ผู้ที่ปรับตัวได้ จะเป็นผู้ที่แสดงความสมดุลระหว่างความต้องการของสังคมกับความต้องการส่วนตัว มีอิสระเสรีพอสมควร แต่ก็ยังยอมรับคำแนะนำตักเตือนจากผู้ใหญ่ สามารถพัฒนาเอกลักษณ์แห่งอีโก้ (Ego-Identity) ซึ่งหมายถึง การเข้าใจว่าตนเองเป็นใครกำลังจะดำเนินชีวิตไปในทิศทางใด และจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นหรือไม่ มีความเชื่อและค่านิยมทางการเมือง ศาสนา และการเลือกอาชีพอย่างไร ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ มักจะมีปัญหาทางจิต หรือมีปัญหาทางสังคม ฉะนั้นช่วงวัยรุ่นนี้ บุคคลยังต้องการความอบอุ่นและความเข้าใจจากครอบครัว การพ่อกันพ่อกันเบาเพื่อฝึกความเป็นอิสระของบุคคล ฉะนั้นความสัมพันธ์ภายในครอบครัวในช่วงวัยรุ่นนี้ จึงยังมีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของเยาวชนอยู่มาก

การวิจัยเพื่อตรวจสอบสมมุติฐานตามทฤษฎีของอีริคสันนี้ ยังมีอยู่น้อย ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะพัฒนาการทางอารมณ์เชิงสังคมนี้ ยังขาดเครื่องมือวัดและตัวแปรอิสระที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ได้อ้างอิงการเปลี่ยนแปลงทางสรีระของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่

สังเกตและศึกษาได้ไม่ยากนัก ทฤษฎีพัฒนาการทางอารมณ์เชิงสังคมของอีริกสันนี้ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใกล้เคียงกับสุขภาพจิตมากที่สุด เท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันทฤษฎีนี้ช่วยให้เข้าใจว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สำคัญต่อการปรับตัวของเด็ก โดยทฤษฎีของอีริกสันนี้ กล่าวว่า เด็กต้องปรับตัวเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสรีระประกอบกับการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว และพื้นฐานทางจิตใจแต่เดิมของเด็ก รวมสามปัจจัยนี้ จะส่งผลร่วมกันต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในแต่ละช่วงอายุ ความสามารถปรับตัวหรือสุขภาพจิตที่ดี ในทฤษฎีนี้ หมายถึง การมีนิสัยรักงาน ชัยชนะ แข็ง มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อส่วนรวม และมีเกียรติยศแห่งตน แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับความสุขในชีวิต และการบรรลุถึงความเป็นจริงแห่งตนในขั้นสูง

ฉะนั้นทฤษฎีอีริกสัน จึงมีประโยชน์ในการช่วยอธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างครอบครัว กับสุขภาพจิตของบุคคลในวัยเด็ก ทฤษฎีนี้ได้เน้นวิธีการอบรมเลี้ยงดูบุตรแบบรักสนับสนุน และแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ตั้งแต่วัยเด็กเล็กจนถึงวัยรุ่น นอกจากนี้ทฤษฎีของอีริกสัน ได้ชี้ให้เห็นข้อขัดแย้งระหว่างบิดามารดาต่อกับเด็กซึ่งอาจจะเกิดได้ทุกระดับอายุ และโดยเฉพาะในวัยรุ่น อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ขัดขวางความสามารถในการปรับตัวของเด็ก นอกจากนี้การปฏิบัติต่าง ๆ ของบิดามารดาต่อกับเด็กจะเป็นที่พอใจของเด็กเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาการทางอารมณ์เชิงสังคมของเด็กด้วย

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy)

รอย (Roy & Andrew, 1991, pp. 33-35) ได้อธิบายถึง การปรับตัวทางสังคมไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับคงสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งรอย (Roy) เชื่อว่าคนเราประกอบด้วย กาย จิต สังคม (Man in a biopsychosocial being) เป็นหน่วยเดียวกันที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ (Unified whole) องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงสภาพปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมส่งผลกระทบไปยังจิตใจและสังคมด้วย ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นคือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอม-รับความจริง เคร่าซึม กลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนจะมีการปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (role function) การแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และความรู้สึก เป็นการตอบสนองความต้องการ และเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ บุคคลต้องมีการปรับตัว เพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติหากจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปรับตัวของบุคคลนั้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาหว่ากัน (interdependence) ความจริงทางสังคมอีกประการหนึ่งคือ การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ด้วยประการหนึ่ง ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Independence) การพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) และการให้ผู้อื่นได้พึ่งพาตน มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

สาเหตุของการปรับตัว

นิภา นิธยาชน (2530, หน้า 71-87) กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากสาเหตุที่มนุษย์ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่มีอิทธิพลสำคัญกับการปรับตัว 2 ประการคือ

1. แรงผลักดันภายนอก หรือข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อม และแรงผลักดันที่ข้อเรียกร้องของสังคมหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน

2. แรงผลักดันภายใน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ความอบอุ่น การพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอ อีกประการหนึ่งคือ จากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ในอดีต หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เรียกอีกนัยหนึ่งว่า “เหตุจูงใจทางสังคม” ได้แก่ ความต้องการจะมีเพื่อนฝูง ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และการเป็นที่ยกย่องนับถือ ซึ่งแรงกระตุ้นภายในทั้งสองประการดังกล่าวนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ในการทำให้บุคคลเกิดความสุขหรือความทุกข์ตลอดจนในการกำหนดพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลด้วย

กันยา สุวรรณแสง (2533, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวมีดังนี้

1. แรงขับและความต้องการ (Drive and Need) ในชีวิตของบุคคลมีความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางกาย (Physical Need) และความต้องการทางจิต (Psychological Need) ความต้องการทั้งสองนี้ ทำให้เกิดแรงขับ เช่น เกิดความหิว เป็นแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหา เพื่อสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคมาขัดขวางไม่สามารถบำบัดความอยากได้ ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้คลายความกระวนกระวายอันเนื่องมาจากความอยาก พฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อคลายความทรมานทรมานนี้ เรียกว่า การปรับตัว

2. แรงกระตุ้นจากสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว หรือการที่มีสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มนุษย์ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม มีปัญหาเข้ามาให้แก้ตลอดเวลา ถ้าแก้ได้ก็มีความสุข ถ้าแก้ไม่ได้ก็เกิดความคับข้องใจ กระวนกระวายใจ จึงหาทางปรับตัวโดยวิธีการต่าง ๆ

3. เจตคติ ความสนใจ จุดมุ่งหมายของตนเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรม

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุนีย์ ธีรดากร (2522, หน้า 159-160) อธิบายสาเหตุของการปรับตัวว่าอาจเกิดขึ้นจากสิ่งต่อไปนี้

1. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะอุปสรรคที่มาจากตัวเองหรือผู้อื่น มีผลทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ และความคับข้องใจตามมา นักจิตวิทยาแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไว้หลายอย่างด้วยกัน โดยเฉพาะมาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย
 1.2 ความต้องการความปลอดภัย
 1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของหมู่คณะ

1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ได้แก่ ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ความร่ำรวย ฐานะทางสังคม การยอมรับนับถือตัวเอง และการยอมรับจากสังคม

1.5 ความต้องการสัจการแห่งตน ได้แก่ ต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตและสรรพสิ่งทั้งหลาย ต้องการใช้พลังความสามารถของตนเองให้เต็มที่ เพื่ออุทิศตนให้เป็นประโยชน์แก่วิทยาการ และมวลมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการที่อยู่เหนือความต้องการเกี่ยวกับชื่อเสียง เกียรติยศ ความร่ำรวยหรือการกระทำเพื่อตนเอง

บรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศ

คำว่า บรรยากาศ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านแตกต่างกันออกไปดังนี้

ฮัปปิน และครอป (Haipin and Croff, 1966, pp. 150-151) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การ

เพน และพัก (R.L. Payne D. Pugh, pp. 103) มีความเชื่อว่า บรรยากาศขององค์การเป็นผลมาจากการตอบสนองหรือความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับเป้าหมาย ความต้องการและความสามารถของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้มีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ

กิลเมอร์ และเดคซี (Gilmer and Deci, 1977, pp. 171) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การไว้ว่าบรรยากาศในองค์การจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ
2. เป็นลักษณะที่สืบทอดกันตลอดเวลา
3. เป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละบุคคลในองค์การ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 278) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ตัวแปรที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ ได้แก่

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การ
3. การปฏิบัติงานในองค์การ
4. ความพอใจในงาน

จากความหมายคำว่าบรรยากาศดังกล่าว จึงพอที่จะสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และบรรยากาศมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมของพวกเขาในการปฏิบัติงานในองค์การ

องค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2530, หน้า 254) ได้แบ่งองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1. ทศนคติ
2. ค่านิยม
3. ปทัสถาน และความรู้สึก
4. อำนาจหน้าที่
5. ความรับผิดชอบ
6. ภาวะผู้นำ

เจมส์และโจน (James and Jones, 1974, อ้างใน อารี เพชรผุด, หน้า 74-76) ได้รวบรวมงานวิจัยและงานเขียนของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ เจ้าของกิจการ การควบคุมองค์การ หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่องค์การระบุไว้ องค์การมีสาขาย่อย ๆ อีกมากน้อยเพียงไร แหล่งวัสดุที่มาป้อนโรงงานหรือแหล่งเงินทุนที่เอามาลงทุน อายุขององค์การตั้งมานานแค่ไหนเพียงไร องค์การมีหน้าที่สำหรับทำอะไร ผลิตอะไรหรือให้บริการอะไร และระดับของเทคโนโลยีนำเข้ามาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การได้

2. องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึก มีเจตคติ และมีความพึงพอใจหรือไม่ในการทำงานได้ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์การ การตัดสินใจภายในองค์การว่าเน้นการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือการแบ่งความรับผิดชอบ และการตัดสินใจขององค์การมีลักษณะเฉพาะอะไรบ้าง เช่น มีลักษณะเด่นอย่างไร มีมาตรฐานในการดำเนินงานการผลิตและการบริหารมากน้อยแค่ไหน กระบวนการต่าง ๆ ในองค์การมีลักษณะเป็นระบบแน่นอนเพียงไร ความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อยมีอย่างไรบ้าง เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้

- 3.1 ลักษณะของผู้นำ
- 3.2 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 3.3 การควบคุมองค์การ
- 3.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ
- 3.5 องค์การมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอย่างไรบ้าง

3.6 ความร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การ

3.7 การเลือกคนเข้าทำงาน

3.8 การเข้าสังคมหรือเรียนรู้สังคม (Socialization)

3.9 การให้รางวัล (Reward)

3.10 การตัดสินใจ (Decision Making)

3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ (Status and Power Relation)

4. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

องค์ประกอบทางด้านนี้ได้แก่

4.1 ลักษณะทั่ว ๆ ไปของห้องทำงาน

4.2 อุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

4.3 สถานที่ตั้งองค์การหรือโรงงานอยู่ห่างไกลชุมชนมากน้อยแค่ไหน เพราะการคมนาคมไม่สะดวกก็อาจทำให้เดือร้อนได้

4.4 ความต้องการของตลาดมีระยะยาวแค่ไหน

4.5 ความกดดันจากสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

5. องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms) บรรทัดฐานและค่านิยมของบุคคลที่มาทำงานในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บรรยากาศด้านค่านิยมของบุคคลอาจสรุปได้ดังนี้

5.1 การปฏิบัติงาน

5.2 ความมีเหตุผล

5.3 กระบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่างๆ ในองค์การที่สามารถทำได้

5.4 การติดต่อประสานงานในองค์การเป็นลักษณะที่ไม่ใช้ส่วนบุคคล เป็นการติดต่อประสานงานทั่วไปอย่างมีระบบ

5.5 ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การ

ดูบริน (Dubrin อ้างถึงใน บุญเลิศ นาคหัง และคณะ, หน้า 32-33) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การหรือตัวประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 7 มิติ ดังนี้

1. มิติมีอิสระส่วนบุคคล

2. มิติโครงสร้างของตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. มิติการมุ่งรางวัล

4. มิติความเอื้อเฟื้อเป็นมิตร

5. มิติความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา
6. มิติการรับรู้ต่อความเสี่ยง
7. มิติควบคุม

เสนห์ จุ้ยโต (2541, หน้า 332) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การไว้ว่า บรรยากาศขององค์การจะดีหรือไม่ และสอดคล้องการบรรจุเป้าหมายขององค์การหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. โครงสร้างขององค์การ
2. ลักษณะของเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมภายนอก
4. นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

รูปแบบของบรรยากาศขององค์การ

รูปแบบของบรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคคลทุกคนในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 98-100) ได้กล่าวถึงรูปแบบบรรยากาศขององค์การไว้ดังนี้

1. บรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open Climate)
2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate)
3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate)
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate)
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate)
6. บรรยากาศแบบซีมเซา (Close Climate)

ลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 197-211, citing Hersey and Blanchard, 1993, pp. 103-188) ได้แบ่งบรรยากาศของการตามระบบบริหารไว้ 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจบาตรใหญ่
2. แบบพ่อพระ
3. แบบปรึกษาหารือ
4. แบบกลุ่มมีส่วนร่วม

เทคนิคการควบคุมบรรยากาศ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1986 อ้างถึงใน วุฒิชัย จำนง, 2533, หน้า 247-248) ได้ทำการศึกษาวิจัยและให้ข้อเสนอแนะว่า ฝ่ายจัดการน่าจะดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศขององค์การดังต่อไปนี้

1. คำนึงถึงธรรมชาติของบุคคลที่ทำงานอยู่นั้น
2. ลองประเมินดูว่าบรรยากาศที่มีอยู่นั้นเป็นอย่างไร
3. วิเคราะห์ความห่างของบรรยากาศและพยายามที่จะจัดสร้างแผนงานในการที่จะบรรลุถึงบรรยากาศที่ต้องการ
4. อาจจะต้องคำนึงถึงขั้นต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อจะปรับปรุงบรรยากาศนั้น
5. ทำการประเมินประสิทธิผลในรูปของการปฏิบัติการ

นอกจากบรรยากาศขององค์การที่มีความสำคัญในการทำงานแล้วยังมีอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญพอ ๆ กันที่ทำให้การทำงานราบรื่นขึ้นก็คือแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจและการจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation)

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย” (Walters, 1978, หน้า 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม” (Loundon and Bitta, 1988, หน้า 368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
- 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ” (Schiffman and Kanuk, 1991, pp. 69)

การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk, 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล ดอมแจน Domjan 1996) จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่งานง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิถีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

การจูงใจเป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของคนในการปฏิบัติคนและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้เป็นนักบริหารหรือหัวหน้างานควรจะต้องจัดให้มีในหน่วยงานของตนเพราะการจูงใจจะทำให้คนในองค์กรดังนี้

- 1) เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรและเกิดพลังร่วมกันในการปฏิบัติงาน
- 2) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความสามัคคีของคนในองค์กร
- 3) ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา
- 4) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
- 5) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า
- 6) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกาย สุขใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่

เป็นลัทธิสังคมนิยม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็นความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมา เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหาร เล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหาร และลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชานุช พันธนิยะ ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู การวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในอำเภอรัตนภูมิสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา สงขลาเขต 2 จำนวน 235 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ปัจจัยบรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างองค์การด้านการสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 จำนวน 34 โรงเรียน จำนวนครู 401 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศขององค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เป็นแบบปรักษาหาหรือ ร้อยละ 91.18 เป็นแบบมีส่วนร่วม ร้อยละ 8.82 องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การควบคุมบังคับบัญชา การจูงใจ การปฏิสัมพันธ์และการตัดสินใจ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ คือ ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาเจตคตินักเรียน

3. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ เป้าหมายของผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการจูงใจ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า เรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทยจำนวน 84 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 84 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) เพื่อทราบภูมิหลัง อายุ เพศ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrew) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัวซึ่งเป็นผลจากกลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (physiological needs)
2. พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (self-concept)

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (role function)

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence)

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีลักษณะเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของ ลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างตามทฤษฎีของเจมส์และโจน (James and Jones) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ

1. องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context)

2. องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure)

3. องค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process)

4. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

5. องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms)

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีลักษณะเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของ ลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปรับตัวและบรรยากาศในองค์การ

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับค่านิยมศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้สอดคล้องกับข้อ 2 แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 3 คนดังนี้

3.1 นายศักดิ์ เทพเสน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย

3.2 นางสาวสัญญา เวียงไธส ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย

3.3 นางสาวสุตารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเทอดไทย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามมาจัดทำเป็นต้นฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากรที่ต้องการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถาม และแบบสำรวจด้วยตนเองดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วกลับคืนมา และทำการตรวจแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4. นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแบบตารางค่าร้อยละ

2. พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ในรูปแบบตารางค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายข้อ

3. บรรยายภาคในองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเทอดไทย
อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงรายในรูปตารางหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
เป็นรายข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สัมผัสและบรรยายภาคขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย จากประชากร 84 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตอนที่ 3 รวมค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตอนที่ 4 บรรยายภาคขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตอนที่ 5 รวมค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) บรรยายภาคขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย
อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-----------|---------------|
| 1. เพศ | | |
| 1) ชาย | 20 | 23.80 |
| 2) หญิง | 64 | 76.20 |
| รวม | 84 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| 1) 20 – 30 ปี | 44 | 52.40 |
| 2) 31 – 40 ปี | 20 | 23.80 |
| 3) 41 ปีขึ้นไป | 20 | 23.80 |
| รวม | 84 | 100.00 |
| 3. วุฒิกการศึกษา | | |
| 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 0.00 |
| 2) ปริญญาตรี | 64 | 76.20 |
| 3) สูงกว่าปริญญาตรี | 20 | 23.80 |
| รวม | 84 | 100.00 |
| 4. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน | | |
| 1) ครูอัตราจ้าง | 15 | 17.90 |
| 2) ครูผู้ช่วย/ คศ. 1 | 55 | 65.50 |
| 3) คศ. 2 | 10 | 11.90 |
| 4) คศ. 3 | 4 | 4.80 |
| รวม | 84 | 100.00 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------|-----------|---------------|
| 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| 1) 1 ปีหรือต่ำกว่า | 44 | 52.40 |
| 2) 3 – 4 ปี | 20 | 23.80 |
| 3) 5 ปีขึ้นไป | 20 | 23.80 |
| รวม | 84 | 100.00 |

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.20 และเป็นชายคิดเป็นร้อยละ 23.80 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือ มีอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.80 และช่วงอายุ ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 23.80 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.20 และรองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.80

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้ช่วย / คศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือครูอัตราจ้าง คิดเป็นร้อยละ 17.90 ตำแหน่งครูคศ. 2 คิดเป็นร้อยละ 11.90 และครู คศ. 3 คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปีหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.40 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปีกับ 5 ปีขึ้นไป เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 23.80

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย

| ที่ | การปรับตัวด้านความต้องการของร่างกาย | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|--|-------------|-------------|----------------|
| 1 | ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ | 2.86 | 1.12 | ปานกลาง |
| 2 | มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.49 | 0.95 | ปานกลาง |
| 3 | สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ | 2.89 | 1.22 | ปานกลาง |
| 4 | มีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน | 3.48 | 0.74 | ปานกลาง |
| 5 | ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.23 | 1.22 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.19 | 1.05 | ปานกลาง |

จากตาราง 2 พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.49$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ ($\bar{X}=2.86$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองและการต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (S.D=1.22) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือการมีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน (S.D=0.95)

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์

| ที่ | การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1 | มีความเชื่อมั่นในตนเอง | 3.36 | 1.07 | ปานกลาง |
| 2 | กล้าที่จะออกความคิดเห็นในที่ประชุม | 3.27 | 1.14 | ปานกลาง |
| 3 | สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | 3.18 | 1.42 | ปานกลาง |
| 4 | แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ | 3.18 | 1.14 | ปานกลาง |
| 5 | ยอมรับความคิดเห็นต่อผู้อื่น | 3.35 | 1.25 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.26 | 1.20 | ปานกลาง |

จากตาราง 3 พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.36$) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือการมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (S.D=1.42) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (S.D=1.07)

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่

| ที่ | การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1 | รู้จักศักยภาพของตน | 3.26 | 1.28 | ปานกลาง |
| 2 | สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี | 3.25 | 1.21 | ปานกลาง |
| 3 | มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม | 3.07 | 1.16 | ปานกลาง |
| 4 | มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย | 3.06 | 1.20 | ปานกลาง |
| 5 | มีความยืดหยุ่น, พลิกแพลงในขั้นตอนการทำงาน | 3.10 | 1.19 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.14 | 1.20 | ปานกลาง |

จากตาราง 4 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรู้จักศักยภาพของตน ($\bar{X}=3.26$) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.07$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือการรู้จักศักยภาพของตน ($S.D=1.28$) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือการมีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($S.D=1.16$)

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน

| ที่ | การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|-----------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1 | รู้จักการให้และการรับจากผู้อื่น | 3.30 | 1.56 | ปานกลาง |
| 2 | เข้าใจและยอมรับเพื่อนร่วมงาน | 3.46 | 1.12 | ปานกลาง |
| 3 | เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม | 3.20 | 1.20 | ปานกลาง |
| 4 | รู้จักการรับผิดชอบและการให้อภัย | 3.31 | 1.14 | ปานกลาง |
| 5 | รู้จักการปรับตัวตามสถานการณ์ | 3.20 | 1.15 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.29 | 1.23 | ปานกลาง |

จากตาราง 5 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความเข้าใจและยอมรับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.46$) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและการรู้จักการปรับตัวตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.20$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือการรู้จักการให้และการรับจากผู้อื่น ($S.D=1.56$) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การเข้าใจและยอมรับเพื่อนร่วมงาน ($S.D=1.12$)

ตอนที่ 3 รวมค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

| ที่ | พฤติกรรมการปรับตัว | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|-------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1 | การปรับตัวด้านความต้องการของร่างกาย | 3.19 | 1.05 | ปานกลาง |
| 2 | การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ | 3.26 | 1.20 | ปานกลาง |
| 3 | การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ | 3.14 | 1.20 | ปานกลาง |
| 4 | การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน | 3.29 | 1.23 | ปานกลาง |
| 5 | การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน | 3.29 | 1.23 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.23 | 1.18 | ปานกลาง |

จากตาราง 6 พบว่า ระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันและการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันและการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (S.D=1.18) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือการปรับตัวด้านความต้องการของร่างกาย (S.D=1.05)

ตอนที่ 4 บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตาราง 7 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context)

| ที่ | องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|-------------------------------------|-----------|------|----------------|
| 1 | การพิจารณาขึ้นเงินเดือน | 2.86 | 1.08 | น้อย |
| 2 | ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน | 2.90 | 1.14 | ปานกลาง |
| 3 | มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.30 | 0.78 | ปานกลาง |
| 4 | ได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ | 3.30 | 1.40 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.09 | 1.10 | ปานกลาง |

จากตาราง 7 พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.30$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ($\bar{X}=2.86$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ (S.D=1.40) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (S.D=0.78)

ตาราง 8 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงรายด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure)

| ที่ | องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|---|-----------|------|----------------|
| 1 | มีการแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถ | 3.37 | 0.91 | ปานกลาง |
| 2 | ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | 3.06 | 1.19 | ปานกลาง |
| 3 | ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอันนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียน | 2.84 | 1.35 | ปานกลาง |
| 4 | ครูและบุคลากรมีความสามัคคีกันทำงานที่ได้รับ มอบหมาย | 3.05 | 1.26 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.08 | 1.18 | ปานกลาง |

จากตาราง 8 พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.37$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอันนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือครูและบุคลากรมีความสามัคคีกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย (S.D=1.35) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือมีการแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถ (S.D=0.91)

ตาราง 9 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process)

| ที่ | วิธีดำเนินงานขององค์การ | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1 | รับรู้ปัญหาของสถานศึกษา | 3.35 | 1.10 | ปานกลาง |
| 2 | มีการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน | 3.32 | 0.96 | ปานกลาง |
| 3 | มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน | 2.64 | 1.30 | ปานกลาง |
| 4 | พร้อมใจกันแก้ปัญหาย่างไม่เกี่ยงกัน | 3.19 | 1.10 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.13 | 1.12 | ปานกลาง |

จากตาราง 9 พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรับรู้ปัญหาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.35$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือมีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน (S.D=1.30) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือรับรู้ปัญหาของสถานศึกษาและพร้อมใจกันแก้ปัญหาย่างไม่เกี่ยงกัน (S.D=1.10)

ตาราง 10 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

| ที่ | สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|--|-------------|-------------|----------------|
| 1 | มีการศึกษาและปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคณะครูในโรงเรียน | 3.17 | 1.23 | ปานกลาง |
| 2 | ตื่นตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย | 3.08 | 1.27 | ปานกลาง |
| 3 | มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ | 3.19 | 1.33 | ปานกลาง |
| 4 | มีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน | 2.96 | 1.23 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.10 | 1.26 | ปานกลาง |

จากตาราง 10 พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.19$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ($\bar{X}=2.96$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (S.D=1.33) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือมีการศึกษาและปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคณะครูในโรงเรียนและมีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน (S.D=1.23)

ตาราง 11 แสดงระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms)

| ที่ | ค่านิยมและพฤติกรรม | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------|--|-------------|-------------|----------------|
| 1 | มีการให้คำแนะนำกับทุก ๆ คนที่ไม่เข้าใจในการทำงาน | 2.81 | 1.35 | ปานกลาง |
| 2 | ทุกครั้งที่มีการประชุมครูและบุคลากรจะมากันอย่าง พร้อมเพรียง | 3.20 | 1.27 | ปานกลาง |
| 3 | มีการเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งเมื่อมีครูมาใหม่ และย้ายไปประจำที่โรงเรียนอื่น | 3.28 | 1.27 | ปานกลาง |
| 4 | มีการรวบรวมเงินช่วยเหลือเมื่อมีงานมงคลหรืองานต่าง ๆ | 3.30 | 1.25 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.15 | 1.28 | ปานกลาง |

จากตาราง 11 พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรวบรวมเงินช่วยเหลือเมื่อมีงานมงคลหรืองานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.30$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการให้คำแนะนำกับทุก ๆ คนที่ไม่เข้าใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือมีการให้คำแนะนำกับทุก ๆ คนที่ไม่เข้าใจในการทำงาน (S.D=1.35) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การรวบรวมเงินช่วยเหลือเมื่อมีงานมงคลหรืองานต่าง ๆ (S.D=1.25)

ตอนที่ 5 รวมค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) บรรยายภาพขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ตาราง 12 แสดงระดับบรรยายภาพขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

| ที่ | บรรยายภาพขององค์การ | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|-----|---|-------------|-------------|----------------|
| 1 | ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ | 3.09 | 1.10 | ปานกลาง |
| 2 | ด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง | 3.09 | 1.10 | ปานกลาง |
| 3 | ด้านองค์ประกอบด้านวิถีดำเนินงานของ องค์การ | 3.13 | 1.12 | ปานกลาง |
| 4 | ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ | 3.10 | 1.26 | ปานกลาง |
| 5 | ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและ พฤติกรรม | 3.15 | 1.28 | |
| | รวม | 3.11 | 1.17 | ปานกลาง |

จากตาราง 12 พบว่า ระดับบรรยายภาพขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม ($\bar{X}=3.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ($\bar{X}=3.09$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าข้อมูลที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (S.D=1.28) ส่วนข้อมูลที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (S.D=1.10)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 84 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดและปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ชุด สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัวของครูที่สัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย จำนวน 84 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติหาค่าความถี่ของข้อมูล (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นหญิงมากที่สุด (ร้อยละ 76.20) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 23.80) ด้านอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 – 30 ปี (ร้อยละ 52.40) รองลงมาคือมีอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 23.80)

วุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.20) และรองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 23.80)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้ช่วย/ คศ. 1 (ร้อยละ 65.50) รองลงมาคือครูอัตราจ้าง (ร้อยละ 17.90)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปีหรือต่ำกว่ามากที่สุด (ร้อยละ 52.40) รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปีกับ 5 ปีขึ้นไปเท่ากัน (ร้อยละ 23.80)

2. ระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันและการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$)

ด้านการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ มีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะออกความคิดเห็นในที่ประชุม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นต่อผู้อื่นต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รู้จักศักยภาพของตนเองสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น พลิกแพลงในขั้นตอนการทำงานต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รู้จักการให้และการรับจากผู้อื่น เข้าใจและยอมรับเพื่อนร่วมงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้จักการรับผิดชอบและการให้อภัย รู้จักการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

3. ระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย

โดยภาพรวมพบว่าระดับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านองค์ประกอบ ทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง
($\bar{X} = 3.09$)

ด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดรองลงมาคือการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

ด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถ ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอันนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียน ครูและบุคลากรมีความสามัคคีกันทำงานที่ได้รับมอบหมายต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านองค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รับรู้ปัญหาของสถานศึกษา มีการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน พร้อมใจกันแก้ปัญหาอย่างไม่เกี่ยงกันต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการศึกษาและปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคณะครูในโรงเรียน ต้นตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนต่างอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการให้คำแนะนำกับทุกคนที่ไม่เข้าใจในการทำงาน ทุกครั้งที่มีการประชุมครูและบุคลากรจะมากันอย่างพร้อมเพรียง มีการเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งเมื่อมีครูมาใหม่และย้ายไปประจำที่โรงเรียนอื่น มีการรวบรวมเงินช่วยเหลือเมื่อมีงานมงคลหรืองานต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเกิดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย พบว่า พฤติกรรมปรับตัวในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพฤติกรรมปรับตัวด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่าง

กัน รองลงมาคือการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านความต้องการของร่างกายตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่

ดังนั้น การที่พฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียนบ้านเทอดไทยถึงแม้ว่าโดยภาพรวมจะอยู่กลางภูเขาทำให้คนภายนอกนึกไปว่าจะเป็นโรงเรียนที่มีความทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญมาก คงจะต้องมีการปรับตัวกันอย่างมาก แต่จากผลการศึกษาแล้วพบว่ามีกรรมการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เป็นเพราะตามความเป็นจริงแล้วเป็นโรงเรียนใหญ่ในตัวอำเภอที่มีความเจริญเป็นอย่างมาก อีกทั้งนักเรียนก็ยังสามารถรู้ได้เร็วซึ่งตัวผู้สอนเองอาจจะไม่ต้องปรับตัวเรื่องการเรียนการสอนมากนัก แต่กับตัวบริบทของโรงเรียนต่างหากที่ผู้สอนต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมในโรงเรียนให้ได้ เพราะบางคนก็ไม่เคยมีประสบการณ์การสอนมาก่อน บางคนก็มีประสบการณ์การสอนมานานจึงทำให้มีคนหลายประเภทอยู่ร่วมกัน การที่คนส่วนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันต้องมีการปรับตัวกันไม่มากนักน้อยในหลาย ๆ เรื่อง

2. ผลการศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย

อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม รองลงมาคือด้านองค์ประกอบด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ ด้านองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะและด้านองค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง

ดังนั้นบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย ในแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจาก โรงเรียนบ้านเทอดไทยเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเขาสูง จะมีครูผู้สอนสลับผลัดเปลี่ยนกันมาเป็นจำนวนมาก ทั้งครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ รวมไปถึงข้าราชการครูที่ย้ายข้ามเขตมาเพื่อมาทำงานใกล้กับภูมิลำเนาของตนให้มากที่สุด แต่ละคนก็มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่โรงเรียนบ้านเทอดไทยไม่นานเลยทำให้บรรยากาศอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้อที่อยู่ในระดับน้อยคือการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอาจเป็นเพราะว่า การเข้าทำงานใหม่และการแบ่งงานเลยไม่เท่าเทียมกัน เพราะผู้บริหารจะต้องดูศักยภาพของผู้สอนด้วยว่าจะสามารถทำงานแบบไหนได้ แบบไหนไม่ได้เลยทำให้บางคนมีผลงานมากหรือบางคนอาจจะไม่มีผลงานเลย เลยส่งผลถึงการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรพิจารณาการได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้ทุกคนจะได้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ ส่วนการพิจารณาขั้นเงินเดือนควรจะมีการพิจารณาเป็นรายบุคคล
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรมีการพิจารณาแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกัน ตามความสามารถ ครูและบุคลากรในโรงเรียน
3. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตื่นตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและ มีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอื่น ๆ ที่อยู่ใน อ.แม่ฟ้าหลวง
2. ควรมีการศึกษาสภาพบรรยากาศในองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอื่น ๆ ที่อยู่ใน อ.แม่ฟ้าหลวง





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2536). **บุคลิกภาพและการปรับตัว**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์. (2524). **รายงานการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่นไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- นงพะงา ลีสุวรรณ. (2542). **เลี้ยงลูกถูกวิธีชีวิตเป็นสุข**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เมคอินโฟ จี.ดี.
- นิภา นิธยาณ. (2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญเลิศ นาคหัง และคณะ. (2542). **บรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรดิตถ์**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2532**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2544). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2541). **การสื่อสารและการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ ในเอกสารการสอนชุดวิชาขององค์การและการจัดการงานบุคคล เล่ม 1 หน่วยที่ 7**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมธิราช.
- อารี เพชรผุด. (2530). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- Gilmer, Von Haller B. and others. (1966). **Industrial Psychology**. New York: McGraw Hill Book Co.
- Halpin, W.Andrew. (1972). **Theory and Research in Administration**. New York: The

Mcmillan Company

James, L.R. and Jone, AP, (1974) **Organizational Climate: A Review of Theory and Research Psychological Bullitin.**

R.L. Payne and D. Puch. (1976). **Organizational Structure and Climate in M.D. Dunnette (ed) Handbook of Industrial and Organizational Psychology.**
Chicago: Rand McNeely & Co.

Roy, S. C., & Andrew, H.A. (1991). **The Roy's adaptation model.** San Mateo, CA:
Appleton & Lange.





แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง เรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย คำตอบของท่านจะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เนื่องจากแต่ละคนย่อมมีความคิดเห็นที่ต่างกันไปและจะไม่มีผลต่อท่านเพราะการวิเคราะห์จะกระทำโดยภาพรวม และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับฉะนั้นจึงขอให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมการปรับตัว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

- เพศ () ชาย () หญิง
- อายุ (เศษอายุเกิน 6 เดือนให้ปัดเป็น 1 ปี)
() 20-30ปี () 31-40 ปี () 41 ปีขึ้นไป
- วุฒิการศึกษา
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
- ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
() ครูอัตราจ้าง () ครูผู้ช่วย/คศ.1 () คศ.2 () คศ.3
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เศษอายุเกิน 6 เดือนให้ปัดเป็น 1 ปี)
() 1ปีหรือต่ำกว่า () 2-4 ปี () 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องนั้น

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปรับตัว | | | | | |
| - การปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย | | | | | |
| 1. ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ | | | | | |
| 2. มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 3. สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ | | | | | |
| 4. มีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 5. ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| -ปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ | | | | | |
| 6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง | | | | | |
| 7. กล้าที่จะออกความคิดเห็นในที่ประชุม | | | | | |
| 8. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | | |
| 9. แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 10. ยอมรับความคิดเห็นต่อผู้อื่น | | | | | |
| - ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ | | | | | |
| 11. รู้จักศักยภาพของตน | | | | | |
| 12. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี | | | | | |
| 13. มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 14. มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย | | | | | |
| 15. มีความยืดหยุ่น, พลิกแพลงในขั้นตอนการทำงาน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| - ปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน | | | | | |
| 16. รู้จักการให้และการรับจากผู้อื่น | | | | | |
| 17. เข้าใจและยอมรับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 18. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม | | | | | |
| 19. รู้จักการรับผิดชอบและการให้อภัย | | | | | |
| 20. รู้จักการปรับตัวตามสถานการณ์ | | | | | |

ตอนที่ 3 บรรยายการองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องนั้น

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ความคิดเห็นต่อบรรยายการองค์การ | | | | | |
| - องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) | | | | | |
| 1. การพิจารณาชั้นเงินเดือน | | | | | |
| 2. ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน | | | | | |
| 3. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4. ได้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ | | | | | |
| - องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure) | | | | | |
| 5. มีการแบ่งภาระงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถ | | | | | |
| 6. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 7. ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอันนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียน | | | | | |
| 8. ครูและบุคลากรมีความสามัคคีกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ | | | | | |
| - องค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process) | | | | | |
| 9. รับรู้ปัญหาของสถานศึกษา | | | | | |
| 10. มีการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน | | | | | |
| 11. มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน | | | | | |
| 12. พร้อมใจกันแก้ปัญหอย่างไม่เกี่ยงกัน | | | | | |
| - องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) | | | | | |
| 13. มีการศึกษาและปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคณะครูในโรงเรียน | | | | | |
| 14. ตื่นตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 15. มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 16. มีความหนักแน่นต่อปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน | | | | | |
| - องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม (Values and Norms) | | | | | |
| 17. มีการให้คำแนะนำกับทุก ๆ คนที่ไม่เข้าใจในการทำงาน | | | | | |
| 18. ทุกครั้งที่มีการประชุมครูและบุคลากรจะมาร่วมกันอย่างพร้อมเพรียง | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 19. มีการเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งเมื่อมีครูมาใหม่ และย้ายไปประจำที่โรงเรียนอื่น | | | | | |
| 20. มีการรวบรวมเงินช่วยเหลือเมื่อมีงานมงคลหรืองานต่าง ๆ | | | | | |





ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

| | |
|------------------------|--|
| ชื่อ นามสกุล | มัทนา ไสร์จประสพสันติ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 7 พฤศจิกายน 2528 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านหาดแพน 79 หมู่ 6 ตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูเกฏมายาว จังหวัดพะเยา |
| ที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | ครูอัตราจ้าง |
| ประสบการณ์การทำงาน | |
| พ.ศ. 2554 | โรงเรียนบ้านเทอดไทย |
| พ.ศ. 2554 | โรงเรียนบุญลือสิขัฐวิทยา |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2552 | ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| พ.ศ. 2552 | ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก |

