

การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

The Organizational Communication on Organizational Climate and Job Satisfaction of the Teachers in a Private School in Samut Prakarn

ดวงใจ ชีวไกรศรี¹

กฤษฎา จรินทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ และปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน เขต 1 จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม ข้อมูลการสื่อสารภายในองค์กร ข้อมูลบรรยากาศองค์กร ข้อมูลความพึงพอใจในงาน โดยมีสถิติที่เลือกใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test, One-way Analysis of Variance, และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

¹ นิติบัญญัติโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนน ลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

² อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนน ลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานมากกว่า 3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ทำการสอนในระดับประถมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ค่า t-value เท่ากับ 13.64 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ค่า t-value เท่ากับ 3.75 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ค่า t-value เท่ากับ 3.54 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (** P-values < 0.01 หมายถึง T-Value < -2.58 และ T-Value > 2.58) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

คำสำคัญ: การสื่อสารภายในองค์กร, บรรยากาศภายในองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The research aimed to study to what extent the organizational communication had an effect on organizational climate and job satisfaction of the teachers in a private school in Samutprakarn and to what extent personal data had an effect on job satisfaction of the teachers in a private school in Samutprakarn. The sample group consisted of 350 teachers of private schools in Region 1 of Samutprakarn Province. The instrument consisted of questionnaires asking about the respondents' personal data, organizational communication, organizational climate, and job satisfaction. Statistics used for the study included frequency, percentage, mean, Independent Sample t-test, and One-way Analysis of Variance, and Structural equation modeling.

From the analysis, the findings indicated that most of the respondents were female teachers whose age ranged from 31 to 40 years. The highest level of education was bachelor's degree. The length of their employment was over 3 years. Their monthly income was 10,000 – 15,000 baht. They taught in primary level of education.

From the analysis of respondents' personal data, the findings indicated that organizational communication had an effect on organizational climate. T-value was 13.64 at the significance level of 0.01. The organizational communication affected job satisfaction of the

teachers of private schools in Samutprakarn Province. T-value was 3.75 at the significance level of 0.01. The organizational climate had an effect on job satisfaction of the teachers of private schools in Samutprakarn Province. T-value was 3.54 at the significance level of 0.01. (** P-values < 0.01 which meant that T-Value < -2.58 and T-Value > 2.58) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000).

Keywords: *organizational communication, organizational climate, job satisfaction*

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันในสังคมโลกทำให้แต่ละภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต การศึกษามีบทบาทและความสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนและสังคม (รุ่ง แก้วแดง, 2541, หน้า 73) การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม (อัญญา ศรีสมพร, ม.ป.ป) ซึ่งกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 13 อ้างถึงใน นภาพร ปวงสุข, 2550, หน้า 1)

กระบวนการศึกษาในการสร้างบุคลากรจะต้องประกอบด้วย สถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเต็มไปด้วยครู อาจารย์ที่มีคุณภาพอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศ ซึ่ง สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (อัญญา ศรีสมพร, ม.ป.ป) ในสถานศึกษานั้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรถือว่าเป็นส่วนสำคัญเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น วิริยะอุตสาหะ สละเวลา อุทิศตัวให้กับการทำงานมากขึ้น (ขุนทอง จิตพันธ์, 2546, หน้า 2-3) ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อการสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, หน้า 132)

การติดต่อสื่อสารเข้ามามีบทบาทในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงให้บุคคลอื่นเข้าใจความหมายตามเจตนาขององค์กร อีกทั้งยังสามารถเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างองค์กรและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรและสังคม ซึ่งสามารถที่จะแปรปรวนได้ตามสถานการณ์ (กริช สืบสนธิ์, 2525, หน้า 171 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ วัฒนสานต์, 2540) การติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ไม่เฉพาะแต่การใช้ประโยชน์ในด้านการทำความเข้าใจอันดีต่อกันโดยทั่ว ๆ ไป แต่ยังมีการใช้การสื่อสารสำหรับการสั่งการต่าง ๆ ไปให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่ว่าจะเป็นการแจ้งนโยบาย การกำหนดมอบหมายงานหรือการประสานงานต่าง ๆ และในขณะเดียวกันการติดต่อสื่อสารก็จะเป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้ในการรายงานหรือสอบถาม ตลอดจนเสนอความคิดเห็นขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ในทางตรงกันข้าม หากการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและองค์กรไม่ดี ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความชะงักงันในการปฏิบัติงานในองค์กรแล้วยังมีผลกระทบต่อภาพพจน์ขององค์กรอีกด้วย สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นมีมากมาย อาทิ การตีความหรือแปลความหมายของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงกัน เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ (มุสดี สัตยมานะ, 2521, หน้า 65; เสถียร เหลืองอร่าม, 2525, หน้า 34 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ วัฒนสานต์, 2540) การได้รับข่าวสารไม่เพียงพอเกี่ยวกับงานในหน้าที่และหน่วยงาน ข่าวสารถูกส่งไปยังพนักงานสายเกินกว่าที่จะปฏิบัติได้ เป็นต้น นอกจากสาเหตุของปัญหาที่เห็นได้ชัดเจนข้างต้นแล้ว ความพึงพอใจของบุคคลยังเป็นอีกสาเหตุหนึ่งซึ่งอาจเห็นได้ไม่ชัดเจน แต่กลับมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก โดยเฉพาะในองค์กรใหญ่ ๆ ที่มีหลายหน่วยงานและบุคลากรมาก การใช้รูปแบบการสื่อสารให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมีส่วนทำให้พนักงานทำความเข้าใจในข่าวสารได้ถูกต้องมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเล็ก ๆ ไปยังพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเพื่อให้เข้าใจถูกต้องในแนวทางเดียวกันหรือให้เกิดความเข้าใจผิดน้อยที่สุดนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ แม้แต่การสื่อสารในระดับเดียวกัน หากมีอุปสรรคทำให้ไม่สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้ หรือใช้วิธีการที่ไม่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง การทำงานซ้ำซ้อน บรรยากาศของความไม่เป็นมิตร การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นและการขาดการประสานงาน

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลาย ๆ ด้านของสมาชิกองค์กร และสามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรได้อย่างลึกซึ้ง (วรรณทนี สุขวัญบูลย์, 2548, หน้า 13)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่ส่งผลไปถึงบรรยากาศการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชน ซึ่งอาจมีผลต่อการเรียนการสอนได้ โดยหวังว่าการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการจัดการการสื่อสาร และสร้างบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาต่อไป

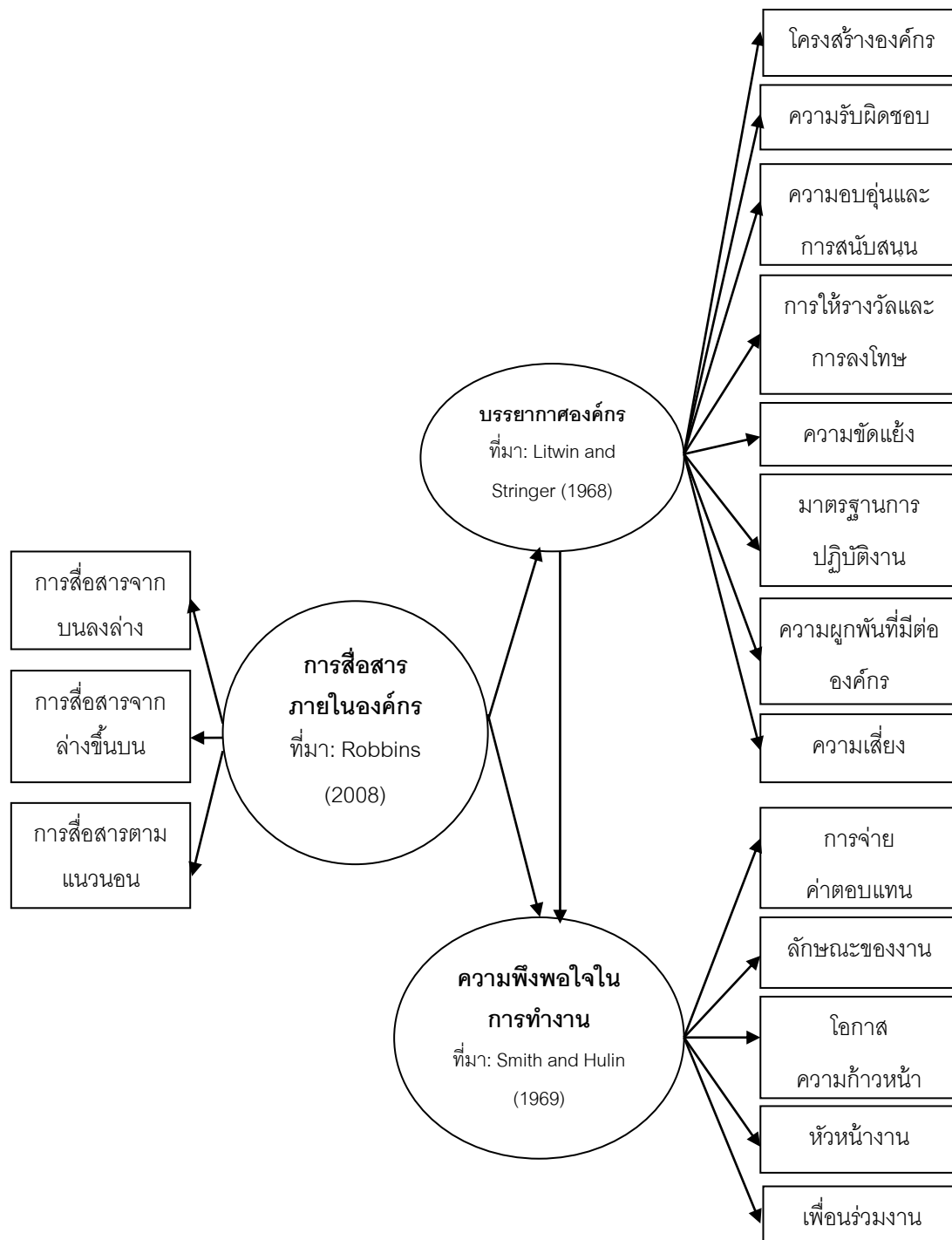
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาในการศึกษาวิจัย คือ ศึกษาผลกระทบจากการสื่อสารภายในองค์กร ต่อบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. มุ่งศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยวิธีการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยตรง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน
2. ผลการวิจัยนี้ทำให้เกิดความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรสำหรับองค์กรต่าง ๆ ได้
3. ประโยชน์ในการเป็นองค์ความรู้ในการวิจัยครั้งต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร

Robbins (2008, p. 160) ได้ระบุทิศทางการติดต่อไว้ 3 รูปแบบคือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบุคคลระดับสูงในองค์กรลงมายังระดับที่ต่ำกว่าในองค์กรหรือการถ่ายทอดข้อมูลจากผู้บริหารลงมายังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีจุดมุ่งหมายเป็นการส่งหรือถ่ายทอดข้อมูลเพื่อเป็นการควบคุมการทำงานภายในองค์กร โดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำเตือน หรือคำสั่งลงไปถึงผู้ปฏิบัติงาน

Daneil and Robert (1966) กล่าวว่า การสื่อสารแบบบนลงล่างมีจุดมุ่งหมาย คือ

- 1.1 เพื่อให้แนวทางในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงในการสั่งงาน
- 1.2 เพื่อให้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานและขั้นตอนการดำเนินการขององค์กร
- 1.3 เพื่อให้ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุผลสำคัญของงาน
- 1.4 เพื่อบอกผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานของเขา
- 1.5 เพื่อช่วยให้รู้ถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

การที่บุคคลทราบเหตุผลของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำแล้ว ก็มักจะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน (Upward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากระดับต่ำกว่าขึ้นไปสู่ระดับที่สูงกว่าหรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา โดยมีจุดมุ่งหมายเป็นการตรวจสอบงานหรือดูผลย้อนกลับ (Feedback) ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วมีผลเป็นอย่างไรทำให้ได้ทราบถึงผลของการปฏิบัติงานส่วนมากจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตอบสนองตามคำสั่งของพนักงาน ข้อเสนอแนะ คำร้องทุกข์ ข้อคิดเห็น และการขออนุมัติเป็นต้น วัตถุประสงค์สำหรับการสื่อสารประเภทนี้ช่วยในการเก็บข้อมูลข่าวสารทำให้ทราบว่าอะไรเป็นปัญหาของพนักงานระดับล่างและอะไรที่ต้องแนะนำ โดยจุดมุ่งหมายของการสื่อสารจากล่างขึ้นบนมีจุดหมายเพื่อแสวงหาคำตอบเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมตัดสินใจและกำหนดการทำงานขององค์กร

3. การสื่อสารตามแนวนอน (Lateral Communication) เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นกับบุคคลในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันขององค์กร โดยการสื่อสารในแนวนอนมักจะช่วยประหยัดเวลา และเพิ่มความสะดวกในการบริหารงาน ในบางกรณีการกำหนดการสื่อสารด้านข้างจะทำการอย่างเป็นทางการ แต่ตามปกติมักจะเป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการเพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วโดยมีจุดมุ่งหมายเป็นการประสานงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในลักษณะนี้เป็นลักษณะของการทำงานร่วมกัน ช่วยกันทำงาน ปรีกษาหารือ และการทำงานเป็นทีมแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

Litwin and Stringer (1968) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะทำให้งานมีความท้าทายมากขึ้นหรือลดน้อยลง โครงสร้างของงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความรับผิดชอบ (Individual Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบ ความใส่ใจในภาระหน้าที่ของตนเอง ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ องค์ประกอบนี้จะวัดความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่จะต้องทำ และวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการ

ทำงานของตาลคนและการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบจะมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผลงานเพิ่มมากขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ความอบอุ่นเป็นการรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร และได้รับความชอบจากเพื่อนร่วมงาน

การได้รับการสนับสนุนในการทำงานที่มีในองค์กร เช่นการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความกังวล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ และในทางกลับกัน Halpin and Winer (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2547, หน้า 196) ชี้ให้เห็นว่าผลกระทบทางพฤติกรรมในระยะยาวที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ มักเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนับสนุนหรือให้ความสำคัญกับบุคคลองค์ประกอบนี้ใช้วัดเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าลงโทษ ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานและเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กร

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัดความรับรู้ของบุคคลในด้านการให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษนี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นความสนใจของบุคคลด้านความสำเร็จ การให้รางวัลเป็นการแสดงถึงการยอมรับ และการลงโทษเป็นการแสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น และการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษจะสามารถกระตุ้นความสนใจในด้านความสำเร็จและความผูกพันได้รวมทั้งยังลดความกลัวและความล้มเหลวของบุคคลได้อีกด้วย

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่าง ความทนทานต่อความขัดแย้ง การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังและการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน องค์กรที่มีการแข่งขันกันภายในต้องเผชิญกับความขัดแย้งและต้องแก้ปัญหาอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการวัดความรู้สึกที่พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

8. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับ

ความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Smith and Hulin (1969) ได้ทำการสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 5 ประการ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานที่มีความยุติธรรม
2. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง วิธีการทำงาน การควบคุมงาน ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายและโอกาสในการเรียนรู้งาน
3. โอกาสความก้าวหน้า (Promotion Policies) หมายถึง เป็นการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในองค์กร โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อย่างยุติธรรม
4. หัวหน้า (Supervisors) หมายถึง หัวหน้าที่มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสม ใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง เพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และมีความเป็นมิตร (พินุล ทีปะปาล, 2550, หน้า 65) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจะเพิ่มความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน เขต 1 จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนครูที่อยู่ในระบบทั้งสิ้น 3,032 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2553)

การศึกษาวิจัยเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้โมเดลที่สร้างขึ้นมีความแข็งแกร่งและเป็นไปตามวิธีของโปรแกรมสำเร็จรูปที่ได้ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีเกณฑ์อัตราส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรประชากรอย่างน้อยที่ 15 ต่อ 1 (กลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ ตัวแปรประชากร 1 ตัว) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยงานวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 16 ตัวแปร จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 350 คน

ในการสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ โดยมีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ หลังจากนั้นได้นำไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้ค่า Cronbach's alpha ที่เกิน 0.70 (Nunnally,

1978) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และสมการโครงสร้าง (SEM)

การทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลจะใช้ทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central Limit Theorem) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สำหรับประชากรใดๆแล้ว ถ้าเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 30$) การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติเสมอ (Normal Distribution) (Bartz, 1999)

ผลการวิจัย

ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยในโมเดลสมการโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น	
			COMMUNI	CLIMATE
CLIMATE	0.82	DE	0.91**	-
		IE	-	-
		TE	0.91**	-
SATISTAC	0.93	DE	0.50**	0.47**
		IE	0.43**	-
		TE	0.93**	0.47**

จากตารางพบว่า เมื่อพิจารณา การสื่อสารในองค์กร (COMMUNI) มีอิทธิพลรวม (TE) ต่อบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) ที่ 0.91 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง (DE) 0.91 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เท่ากับ 0.82 หรือ 82% ตัวแปรถัดไปคือ การสื่อสารในองค์กร (COMMUNI) มีอิทธิพลรวม (TE) ความพึงพอใจในการทำงาน (SATISTAC) ที่ 0.93 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง (DE) 0.50 และอิทธิพลทางอ้อม (IE) 0.43 ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เท่ากับ 0.93 หรือ 93% และตัวแปรสุดท้าย คือ บรรยากาศองค์กร (CLIMATE) มีอิทธิพลรวม (TE) ความพึงพอใจในการทำงาน (SATISTAC) ที่ 0.47 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง (DE) 0.47 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เท่ากับ 0.93 หรือ 93%

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2 การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรทั้งการสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการสื่อสารตามแนวนอน ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารไม่ได้เป็นแค่ตัวกลางของการทำงานเท่านั้นแต่ยังทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กรถ้าการสื่อสารนั้นเป็นไปในทางบวกก็จะส่งผลดีต่อบรรยากาศองค์กร การสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายงานระหว่างแผนกหรือระหว่างครูระดับเดียวกัน ไปจนถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา หากทุกขั้นตอนในกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร ไม่มีอุปสรรคหรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ก็จะส่งผลที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muchinsky (1977) ทำการศึกษาเรื่อง Organizational Communication : Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction

พบว่าการสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสอดคล้องกับ Piscopo (1994) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Organizational climate, communication, and role strain in Clinical nursing faculty พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2 การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจาก ในการทำงานโดยส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อเป็นการประสานงาน เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน การสื่อสารจึงปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยพื้นฐานในการสื่อสารนั้นจะต้องประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร ในการสื่อสารในที่ทำงานอาจมีปัจจัยต่างแทรกซ้อนต่าง ๆ ที่อาจจะทำให้เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาดขึ้นได้ เช่น เสียงรบกวน อารมณ์ที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนทำให้มีผลต่ออารมณ์หรือความรู้สึกของบุคลากรได้ ดังนั้นหากการสื่อสารภายในองค์กรได้รับการจัดการให้รัดกุมทั้งในส่วนของสาร สื่อ และวิธีส่งสารแล้วนั้น จะให้การสื่อสารระหว่างบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้อง และดำเนินงานได้ราบรื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา คำจีน (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายเดือน : กรณีศึกษา บริษัทชาวไทยอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารแบบบนสู่ล่าง แบบล่างสู่บน และแบบข้ามสายงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนรูปแบบการสื่อสารแบบแนวนอน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสอดคล้องกับ ณัฏชา พัฒนะนุกิจ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงาน : กรณีศึกษา นิติสารดิฉัน เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนิติสารดิฉันมีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อแบ่งตามรูปแบบของการสื่อสารแต่ละประเภทพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการสื่อสารในระดับเดียวกันมากที่สุด รองลงมาคือการสื่อสารจากล่างขึ้นบน และบนลงล่างตามลำดับแสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจาก บรรยากาศภายในองค์กรนั้นประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความเสี่ยง บรรยากาศในโรงเรียน เช่น โครงสร้างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน การแบ่งงานของครูอาจารย์แต่ละฝ่าย การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหารหรือครูด้วยกัน กฎระเบียบของโรงเรียน ปัญหาในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทัศนคติของโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน และความเสี่ยงหรือความมั่นคงในวิชาชีพ ล้วนส่งผลต่อการดำเนินงานภายในโรงเรียน การมีองค์ประกอบของบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี ย่อมทำให้งิจกรรมภายในโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น เมื่อกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายก็จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ เสงนาโชค (2548) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่า บรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ รสสุคนธ์ รุดชาติ (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำปาง เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์กรใน 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ควรมีการส่งเสริมจัดหารูปแบบและวิธีการที่จะทำให้การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางกล่องรับความคิดเห็น การจัดทำข้อเสนอแนะของครูรายบุคคล ทุก 6 เดือน ให้สิทธิในการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม เป็นต้น เนื่องจากการสื่อสารแบบล่างขึ้นบนทำให้ผู้บริหารทราบ ถึงปัญหาการทำงาน และอะไรที่ต้องทำการแนะนำแก้ไขแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจในการกำหนดการทำงาน

2. การศึกษาด้านบรรยากาศองค์กรพบว่า มิติบรรยากาศที่ควรให้ความสนใจในการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรเป็นอันดับแรก ๆ คือ มิติด้านความขัดแย้ง ดังนั้นการแก้ไขความขัดแย้งทำได้โดย การใช้วิธีของประชาธิปไตยในการตกลงด้วยการใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นตัวตัดสินปัญหา การตั้งทีมงานเพื่อแก้ไขปัญหา การเปิดรับข้อเสนอแนะ และการจัดกิจกรรม สุนทรีสนทนา ซึ่งเป็นเรื่องของการเปิดใจยอมรับฟัง และการร่วมแสดงความคิดเห็นโดยมุ่งไปที่การแก้ไขปัญหาและการเสนอแนะ ไม่ได้เน้นที่ตัวบุคคลหรือค้นหาผู้กระทำผิด พร้อมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้ องค์กรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูล ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกแบบนี้แล้ว ความขัดแย้งก็จะสลายไปในที่สุด

3. ด้านบรรยากาศภายในองค์กร พบว่า มิติบรรยากาศที่ควรปรับปรุงคือ มิติด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เช่น การศึกษาดูงาน การสัมมนา การสนทนากัน ให้ครูอาจารย์มีความผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ผู้ประการไม่ต้องสิ้นเปลืองไปกับการจัดหาบุคลากรใหม่ อีกทั้งไม่ต้องเสียเวลากับการฝึกบุคลากรใหม่

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ด้านหัวหน้างาน ควรมีการส่งเสริมโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ครูหัวหน้างานกับครูผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการมุ่งพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างกันให้มากขึ้น

5. ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าด้านความพึงพอใจด้านตัวงานควรมีปรับปรุงให้ครูได้ทำงานตามความถนัด หรือความต้องการ ทำได้โดยการทดสอบความรู้ความสามารถของครูแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ หรือความถนัดในด้านใดมากที่สุด เพื่อที่จะได้มอบหมายรายวิชาที่จะทำการสอนให้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับความสนใจจากครูผู้สอน เพราะเมื่อผู้สอนมีความพึงพอใจที่ได้ทำสิ่งที่มีความถนัดก็จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ชื่อเสียงของโรงเรียน

6. การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเฉพาะครูโรงเรียนเอกชน การศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กร และการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างครูโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐบาลได้

7. การศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจทำให้มีความคุ้นชินกับบรรยากาศภายในองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้พบปัญหาในการสื่อสารได้น้อยกว่าอาจารย์ที่ย้ายเข้ามาใหม่ หรือมีอายุนานในโรงเรียนนั้น ๆ น้อยกว่า ดังนั้นในการศึกษา

ครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อบรรยากาศในองค์กร และการสื่อสารภายในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

8. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารและความพึงพอใจ เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน

บรรณานุกรม

- ขุนทอง จิตพันธ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.
- ณัชชา พัฒนະนุกิจ. (2545). *รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษานิตยสารดิฉัน*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสื่อสารมวลชน. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ปวงสุข. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ*. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มานิดา คำจัน. (2547). *การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายเดือน กรณีศึกษา บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. รายงานโครงการเฉพาะบุคคล คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- รสสุคนธ์ รุดชาด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2*.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). *พฤติกรรมการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.

ลดาวลัย วัฒนสถานดี. (2540). *ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ศึกษากรณีเครือข่ายบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ณ ที่ทำการ อาคาร ซี.พี. ทาวเวอร์*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตรธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วรรณพนิษฐ์ สุขวิบูลย์. (2548). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมยศ นาวิการ. (2547). *ทฤษฎีองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

อัญญา ศรีสมพร. (ม.ป.ป.). *บทความการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2553, จาก <http://elearning.spu.ac.th/allcontent/hrm483/text/03.htm>

Bartz, A. E. (1999). *Basic Statistical Concept*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Daneil, K. and Robert, L. K. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.

Diamantopoulos, A. and Siguaw, J. A. (2000). *Introducing Lisrel: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publications.

Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.

Muchinsky, P. M. (1977). Organizational Communication: Relationship to Organizational Climate and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(4), 592-607.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Piscopo, B. (1994). Organizational climate, communication, and role strain in clinical nursing faculty. *Journal of Professional Nursing*, 10(2), 113-119.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2008). *Essentials of organizational behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Smith, P. C., Kendal, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.