

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การจัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรายงานผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
X	แทน	บรรยากาศองค์การ
X1	แทน	ด้านโครงสร้างองค์การ
X2	แทน	ด้านแบบความเป็นผู้นำ
X3	แทน	ด้านการให้รางวัล
X4	แทน	ด้านความภักดีต่อองค์การ
X5	แทน	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
X6	แทน	ด้านความขัดแย้ง
X7	แทน	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
Y	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
Y1	แทน	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
Y2	แทน	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
Y3	แทน	ด้านรายได้ ค่าตอบแทน
Y4	แทน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- Y5 แทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ตามระยะที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพบรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ

1.2.2 ด้านแบบความเป็นผู้นำ

1.2.3 ด้านการให้รางวัล

1.2.4 ด้านความภักดีต่อองค์การ

1.2.5 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

1.2.6 ด้านความขัดแย้ง

1.2.7 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptives Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยโดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม

1.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.3.3 ด้านรายได้ ค่าตอบแทน

1.3.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา

(Descriptives Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยโดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม

1.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 การศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยทั้งหมด 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 237 ฉบับ ผู้วิจัยได้จำแนกตามความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
		ความถี่ (237)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	20	8.44
	หญิง	217	91.56
2	อายุ		
	20-30 ปี	49	20.68
	31-40 ปี	98	41.35
	41-50 ปี	69	29.11
	51-60 ปี	21	8.86
3	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.96
	ปริญญาตรี	221	93.25
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.79

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 91.56) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 41.35) และส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.25)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพบรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.10	0.74	มาก
2	ด้านแบบความเป็นผู้นำ	4.02	0.80	มาก
3	ด้านการให้รางวัล	3.86	0.86	มาก
4	ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.37	0.77	มาก
5	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.17	0.73	มาก
6	ด้านความขัดแย้ง	3.91	0.80	มาก
7	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.11	0.78	มาก
รวม		4.08	0.76	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.37$) และรองลงมา ได้แก่ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.86$)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามโดยจำแนกเป็นเป็นรายชื่อของแต่ละ ด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 9-15

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง องค์กร

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้างองค์กร				
1	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่แสดงขอบข่ายและลักษณะงาน ไว้อย่างชัดเจน	4.09	0.70	มาก

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
2	มีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ	4.13	0.83	มาก
3	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.09	0.82	มาก
4	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน	4.21	0.78	มาก
5	มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	4.08	0.79	มาก
6	มีการจัดสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เอื้อต่อการทำงาน	4.03	0.70	มาก
รวม		4.10	0.74	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ข้อ 2 มีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 มีการจัดสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านแบบความเป็นผู้นำ

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านแบบความเป็นผู้นำ				
1	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยการกระจายงาน	3.97	0.82	มาก
2	มีการให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบข่ายที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.79	มาก
3	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ	4.01	0.79	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน	4.08	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ	3.99	0.92	มาก

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.08	0.83	มาก
รวม		4.02	0.80	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านแบบความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) และ ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยการกระจายงาน ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการให้รางวัล				
1	มีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	3.80	0.91	มาก
2	มีการนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนชั้น ประจำปี	3.74	0.92	มาก
3	มีการยกย่องเชิดชูครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีผลการปฏิบัติงานดีทั้งในและนอกหน่วยงาน	3.79	0.94	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน	4.01	0.89	มาก
5	มีการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.81	0.84	มาก
6	มีการยอมรับกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.00	0.82	มาก
รวม		3.86	0.86	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน

($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ข้อ 6 มีการยอมรับกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 มีการนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น ประจำปี ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การ

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความภักดีต่อองค์การ				
1	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้	4.35	0.85	มาก
2	ท่านมีความรักและรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้	4.44	0.72	มาก
3	ท่านมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.33	0.81	มาก
4	ท่านมักชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันทีหากมีใครวิพากษ์วิจารณ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางเสียหาย	4.37	0.80	มาก
5	ท่านเป็นผู้รักและอุทิศเวลาให้กับงาน	4.36	0.78	มาก
6	ท่านมีความรักและสามัคคีกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.77	มาก
รวม		4.37	0.77	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ท่านมีความรักและรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมามี 2 ข้อ คือ ข้อ 4 ท่านมักชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันทีหากมีใครวิพากษ์วิจารณ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางเสียหาย ($\bar{X} = 4.37$) และข้อ 6 ท่านมีความรักและสามัคคีกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ท่านมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน				
1	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.63	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.19	0.72	มาก
3	มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน	4.28	0.70	มาก
4	มีการสนับสนุนให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในงานเสมอ	4.08	0.88	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหา	4.14	0.78	มาก
6	อุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.85	0.97	มาก
รวม		4.17	0.73	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 อุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความขัดแย้ง				
1	การแสดงความคิดเห็น หรือการวิพากษ์งานในหน่วยงานของท่านเป็นเรื่องปกติ	3.80	0.84	มาก
2	เมื่อท่านมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้อื่น ท่านมักจะใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	3.92	0.77	มาก

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
3	หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้วบุคลากรในหน่วยงานจะไม่มื่อคติต่อกัน	3.93	0.87	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	3.91	0.82	มาก
5	ความขัดแย้งส่วนใหญ่ยุติลงโดยผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการยุติปัญหา	3.92	0.82	มาก
6	มีการยอมรับฟังเหตุผลของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้บังคับบัญชา	3.97	0.83	มาก
รวม		3.91	0.80	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 6 มีการยอมรับฟังเหตุผลของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ข้อ 3 หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้วบุคลากรในหน่วยงานจะไม่มื่อคติต่อกัน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 การแสดงความคิดเห็น หรือการวิพากษ์งานในหน่วยงานของท่านเป็นเรื่องปกติ ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อ	บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
1	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.20	0.74	มาก
2	มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.14	0.78	มาก
3	มีการเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความกระตือรือร้นและพัฒนางาน	4.23	0.83	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.08	0.79	มาก

ข้อ	บรรยายการองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	มีการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.86	มาก
6	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.85	มาก
รวม		4.11	0.78	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยายการองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 มีการเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความกระตือรือร้นและพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมา คือ ข้อ 1 มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.98$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้านปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.10	0.75	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.85	0.89	มาก
3	ด้านรายได้ ค่าตอบแทน	3.63	0.97	มาก
4	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.68	มาก
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	3.78	มาก
รวม		3.92	0.80	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) และรองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.63$)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เป็นรายชื่อของแต่ละด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 17-21

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน				
1	ความมั่นใจต่องานที่ทำว่ามีความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ	4.08	0.76	มาก
2	ความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.21	0.72	มาก
3	มีโอกาสในความสำเร็จในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนหรือย้ายงาน	4.11	0.77	มาก
4	ความรู้สึกอบอุ่นใจว่าผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแล ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.02	0.94	มาก
5	ความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบต่อการงานที่ทำเสมอ	4.08	0.72	มาก
รวม		4.10	0.75	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีโอกาสในความสำเร็จในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ความรู้สึกอบอุ่นใจว่าผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแล ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน				
1	ความมั่นใจต่องานที่ทำว่ามีความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ	3.78	0.88	มาก
2	ความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.88	0.90	มาก
3	มีโอกาสในความสำเร็จในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนหรือย้ายงาน	3.85	0.90	มาก
4	ความรู้สึกอบอุ่นใจว่าผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแล ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.85	1.05	มาก
5	ความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบต่อการการทำงานที่ทำเสมอ	3.91	0.84	มาก
รวม		3.85	0.89	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 5 ความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบต่อการการทำงานที่ทำเสมอ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ความมั่นใจต่องานที่ทำว่ามีความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านรายได้ ค่าตอบแทน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านรายได้ ค่าตอบแทน				
1	ความเหมาะสมของรายได้ หรือผลตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.75	0.98	มาก
2	ความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.38	0.96	ปานกลาง

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
3	ความสะดวกในการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของรัฐจากหน่วยงานเช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล	3.69	1.04	มาก
4	ความสะดวก รวดเร็ว ในการได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการจากทางองค์การบริหารส่วนตำบล	3.71	1.06	มาก
5	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.61	0.96	มาก
รวม		3.63	0.97	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2 ความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ความเหมาะสมของรายได้ หรือผลตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ความสะดวก รวดเร็ว ในการได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการจากทางองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
1	ความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จ หรือผลงานออกมาดี	3.99	0.67	มาก
2	การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.02	0.66	มาก
3	การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.01	0.69	มาก
4	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำสำเร็จ	3.98	0.69	มาก

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	การได้รับ รางวัล คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	3.94	0.79	มาก
รวม		3.99	0.68	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ข้อ 3 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ในความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 การได้รับ รางวัล คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 237		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน				
1	ความร่วมมืออย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ยื่นขอ	4.02	3.81	มาก
2	การปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสนิทสนม	3.88	3.80	มาก
3	การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.97	3.85	มาก
4	มีการพบปะพูดคุยกันอยู่เสมอ	4.06	3.84	มาก
5	ความมีน้ำใจและความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.16	3.74	มาก
รวม		4.02	3.78	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 5 ความมีน้ำใจและความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ข้อ 4 มีการพบปะพูดคุยกันอยู่

เสมอ ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 การปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสนิทสนม ($\bar{X} = 3.88$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผู้วิจัยได้นำคำตอบในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

บรรยากาศองค์การ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
X1	.58*	.95*	.99*	.84*	.89*
X2	.42*	.79*	.81*	.98*	.89*
X3	.09*	.88*	.38*	.58*	.46*
X4	.20*	.55*	.04*	.56*	.36*
X5	.88*	.09*	.54*	.64*	.72*
X6	.72*	.06*	.43*	.98*	.93*
X7	.64*	.20*	.75*	.10*	.20*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ใน 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านการให้รางวัล ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 35 คู่ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง จำนวน 15 คู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การกับด้านรายได้ค่าตอบแทน ($r_{xy} = .99$) รองลงมาคือ ด้านแบบของความเป็นผู้นำกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความขัดแย้งกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .98$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 12 คู่ คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานกับด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .64$) รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การกับด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นกับการสนับสนุนกับด้านรายได้ ค่าตอบแทน ($r_{xy} = .58$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ จำนวน 8 คู่ คือ ด้านความภักดีต่อองค์การกับด้านกับด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน, ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานกับด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ($r_{xy} = .20$) รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .10$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 การศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 แห่ง ๆ ละ 3 คน รวม 12 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกระบบสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสำราญ อบต.ดอนเงิน อำเภอเชียงยืน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ปึงกรการุณยมิตร อบต.หนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยเตย อำเภอกุฉินารักษ์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแสง อำเภอวาปีปทุม ผลการศึกษาพบข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 แห่ง ๆ ละ 3 คน รวม 12 คน พบว่าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กส่วนใหญ่มีวิธีการดำเนินการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. วิธีดำเนินการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำและ มีความรู้ ความสามารถและเป็นตัวอย่างที่ดี

1.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปกครองและดูแลกันแบบครอบครัว มีการช่วยเหลือและดูแลกันและกัน เป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากันเสมอ

1.3 การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพและถือว่าเป็นแนวทางที่ดีที่สุด ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1.1 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่มีรูปแบบชัดเจน โดยมีการกำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน

2.1.2 การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจะเน้นที่ความถนัดและความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคนเป็นสำคัญ

2.1.3 มีการปรับปรุง เปลี่ยนโครงสร้างเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านแบบของความเป็นผู้นำ พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางการพัฒนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

2.2.1 ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

2.2.2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ

2.2.3 มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดและจากชุมชนอยู่เสมอ

2.3 ด้านการให้รางวัล พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางการพัฒนาด้านการให้รางวัล ดังนี้

2.3.1 มีการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.3.2 มีการนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง

2.3.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีและการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกปี เช่น กิจกรรมศึกษาดูงาน, การจัดงานวันเกิดและการเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในวาระพิเศษต่าง ๆ

2.3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมประกวดและแสดงผลงานในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและระดับประเทศต่อไป

2.3.5 ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้อย่างเต็มที่

2.4 ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแนวทางการพัฒนาด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร ดังนี้

2.4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้และรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.2 สร้างความรู้สึกของการเป็นครอบครัวเดียวกัน เพราะเมื่อบุคลากรทั้งองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันแล้ว ความทุ่มเท ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีและปรารถนาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเจริญก้าวหน้าก็จะตามมา

2.4.3 สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.4.4 ส่งเสริมการเป็นพนักงานหรือบุคลากรที่ดีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยทุกคนต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง ทำหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่กำลังความสามารถด้วยความสำนึกในการทำงาน

2.5 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

2.5.1 สร้างความรู้สึกของการเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการช่วยเหลือและดูแลกันและกัน เป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากันเสมอ

2.5.2 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและด้านวิชาการที่เพียงพอ เหมาะสมในการดำเนินงานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5.3 สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานและในระดับที่สูงขึ้น

2.6 ด้านความขัดแย้ง

2.6.1 จัดให้มีการประชุมประจำเดือนเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน สรุปผลงานประจำเดือนและรับฟังปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อร่วมหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการวิพากษ์งานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.6.2 มีการจัดขอบเขตงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยแบ่งตามความสามารถและความถนัด เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานอันจะนำไปสู่ความขัดแย้ง

2.6.3 ใช้การสื่อสารที่ชัดเจน เนื้อหาจะต้องถูกต้อง เป็นจริง กระชับ เน้นประเด็นสำคัญ และที่สำคัญเนื้อหาจะต้องมีความสมบูรณ์ ไม่ตกหล่นสาระความรู้ที่สำคัญ โดยผ่านการสื่อสารที่สุภาพ เหมาะสม

2.6.4 เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนต้องช่วยกันหาทางยุติข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยต้องยุติปัญหาให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้และห้ามนำปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในออกไปสู่ภายนอก

2.7 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.7.1 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่มีรูปแบบชัดเจน โดยมี การกำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน

2.7.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและ จากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

2.7.3 มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานหรือโครงสร้างเป็น ระยะ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยการประชุมผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร บริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน เป็นต้น

2.7.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมประชุม อบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจะได้รับความรู้ แนวทางในการ ดำเนินงานอย่างชัดเจนและทันสมัยอยู่เสมอ

3 ปัจจัยที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาบรรยากาศองค์การเพื่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.1.1 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยตรง ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะด้าน การดูแลเด็ก ต้องมีความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ ของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้มีพัฒนาการที่เหมาะสมในทุกด้าน

3.1.2 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัด การศึกษาปฐมวัย และได้รับส่งเสริม สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ตลอดจนการพัฒนาตนเองจากการศึกษา อบรมและการรู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้และเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนาเด็กได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3.1.3 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นผู้ร่วมก่อตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความรัก ความผูกพันและความปรารถนาดีที่จะพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

3.1.4 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพสูงมาก ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ปัจจัยด้านหน่วยงานต้นสังกัด

3.2.1 กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสถานที่และด้านงบประมาณ

3.2.2 สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ เหมาะสมและครบทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยมีส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นผู้กำกับ ดูแลและให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

3.2.4 ควบคุม กำกับ ดูแล การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

3.3 ปัจจัยด้านผู้ปกครอง

3.3.1 ผู้ปกครองซึ่งมีหน้าที่ต้องดูแลเด็ก จำเป็นต้องมีภาระหน้าที่พื้นฐานที่ต้องจัดให้เด็ก ได้แก่ การจัดหาที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพอนามัย อาหารที่มีคุณภาพและความปลอดภัยให้แก่เด็ก นอกจากนี้ ผู้ปกครองควรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่เด็กอย่างเหมาะสมกับวัยและระดับชั้น ผู้ปกครองควรให้กำลังใจเด็กสม่ำเสมอ และเป็นตัวอย่างที่ดี เชิญชวน ชมเชย ส่งเสริม สนับสนุนเด็กตามวัย

3.3.2 ผู้ปกครองกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการสื่อสารระหว่างกันทั้งสองทางอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งการติดต่อสื่อสารนี้ไม่ควรเป็นการสื่อสารเมื่อมีเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาเท่านั้น แต่ควรได้สื่อสารให้ครูได้รับทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นที่บ้าน พัฒนาการของเด็ก ความสนใจของเด็ก ความรู้สึกของเด็กและผู้ปกครองเกี่ยวกับครู โรงเรียน กิจกรรม และการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

3.3.3 มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครสละเวลาและนำความเชี่ยวชาญหรือความสามารถต่างๆ เข้ามาช่วยกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก พัฒนาคู บุคลากรพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาหรือเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองด้วยกันเอง เช่น การทำอาหารกลางวัน การเป็นวิทยากรมาให้ความรู้แก่นักเรียนและกิจกรรมทำสื่อการเรียนการสอน

3.3.4 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในองค์กรผู้ปกครอง เช่น คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการร่วมตัดสินใจในนโยบาย กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.3.5 ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อช่วยพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านอาคาร สถานที่และด้านงานวิชาการ

3.4 ปัจจัยด้านชุมชน

3.4.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.4.2 ชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งเรียนรู้ระหว่างกันและกันได้แก่ ชุมชนสามารถใช้บริการสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ประชุม ออกกำลังกาย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ได้ใช้ประโยชน์จากการศึกษาแหล่งเรียนรู้และวิถีชีวิตภายในชุมชน

3.4.3 ชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ในชุมชนและกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.4.4 ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.4.5 ชุมชนให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและด้านบุคลากรในการพัฒนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายุ่