

การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครู มีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูด้วยกันเองอีกด้วย เช่น งานวิจัยของ พจนารถ แดงพลอย (2531) ที่ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้วยสติปัญญา มโนธรรม การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำในองค์ประกอบด้านการกล้าแสดงออก และความร่าเริง ครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้าน สติปัญญา ความระแวดระวัง และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำในองค์ประกอบด้านการกล้าแสดงออก และความร่าเริง ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพในองค์ประกอบด้านมโนธรรม สูงกว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ พบว่าได้คะแนนบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ขณะเดียวกัน รัฐวุฒิ ก่องจันทร์ (2533 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) ก็ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านความต้องการของครูที่สอนใน โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับครูที่สอนใน โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูที่สอนใน โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีบุคลิกภาพด้านความต้องการที่แสดงออกมากเป็นอันดับ 1, และ 3 ตรงกัน คือ ความอดทน การช่วยเหลือผู้อื่น-น้ำใจ และการสำนึก-ยอมรับ โทษ และด้านที่แสดงออกน้อยเป็นอันดับที่ 14 และ 15 ตรงกัน คือ การแสดงตัวและการคบเพื่อนต่างเพศ ครูเพศชายที่สอนในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีบุคลิกภาพด้านความต้องการเป็นระเบียบ การสำนึก-ยอมรับ โทษ และความอดทนอยู่ในระดับสูง ครูเพศหญิงที่สอนในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีบุคลิกภาพด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลการเป็นระเบียบ และความอดทนอยู่ในระดับสูง ครูเพศชายที่สอนใน โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีบุคลิกภาพด้านความต้องการเป็นระเบียบ การสำนึก-ยอมรับ โทษ และความอดทน อยู่ในระดับสูง ครูเพศหญิงที่สอนในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีบุคลิกภาพด้านความต้องการเป็นระเบียบและอดทนอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพด้านความต้องการของครูที่มีเพศต่างกันแตกต่างกัน ในด้านการขอความช่วยเหลือ และการคบเพื่อนต่างเพศ นอกจากนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่สอนใน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเพศต่างกันต่อบุคลิกภาพด้านความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น

การวิจัยบุคลิกภาพและสมรรถภาพครูกับองค์ประกอบอื่น ๆ ได้แก่ การวิจัยที่โยงบุคลิกภาพและสมรรถภาพของครูเข้ากับตัวแปรอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม กล่าวคือ มีทั้งงานวิจัยที่แสดงเหตุต่าง ๆ ที่มีต่อผล คือ บุคลิกภาพและสมรรถภาพครู และงานวิจัยที่แสดงผลของบุคลิกภาพและสมรรถภาพของครูต่อสิ่งอื่นเฉพาะอย่างยิ่งต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนรวมทั้งความสัมพันธ์แบบไม่เป็นตัวแปรด้านตัวแปรตาม ตัวอย่างงานวิจัยของ สตีเฟ่น (Stephent, 1990 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม,

2548) เรื่องตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพการสอนของครูและความรู้สึกของนักเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครู เพราะผลกระทบของตัวแปรทั้งสองที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาโดยวิธีการสำรวจจากโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 411 โรงเรียน ครู 3,868 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 9,768 คน ได้ผลดังนี้ 1) คุณภาพการสอนที่เป็นค่าเฉลี่ยของความรูสึกของนักเรียนภายในโรงเรียนไม่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลระดับนักเรียนที่แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพการสอนกลับมีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน 2) ตัวแปรเกี่ยวกับครู ได้แก่ ภาควิชาศาสตร์ และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถพยากรณ์ สมรรถภาพของครู กล่าวคือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ฐานะดีกว่ามีแนวโน้มสมรรถภาพสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีฐานะยากจน โดยเฉพาะการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถภาพของครู 3) ผลที่น่าประหลาดใจ คือ จำนวนปีของการฝึกหัดครู มีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถภาพของครู การอบรมครูประจำการไม่กระทบต่อสมรรถภาพครู และความเพียงพอของอุปกรณ์การสอนพยากรณ์สมรรถภาพครูไม่ได้ อย่างไรก็ตามการฝึกหัดครู การอบรมครูประจำและเพียงพอของอุปกรณ์การสอน การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพการสอนของครู 4) สมรรถภาพของครู มีสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการสอนของครู 5) สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพอาคาร และจำนวนครุภัณฑ์ของโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรที่ในตอนแรกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอนของครู แต่เมื่อควบคุมตัวแปรที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ความสัมพันธ์หมดไป ซึ่งหมายความว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนจะส่งผลทางอ้อมไปยังคุณภาพการสอนของครู โดยผ่านการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ปัจจัยบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานสู่ความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ และกระตุ้นใจให้บุคคลแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพส่งผลต่อแรงดึงดูดทางกายภาพ เป็นการสร้างการยอมรับ และแรงศรัทธาจากผู้ร่วมงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพรูปร่างหน้าตาผิวพรรณดีมีแนวโน้มของการได้รับการยอมรับนับถือ เชื่อมั่นเอื้อต่อการได้รับความร่วมมือในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพไม่ดี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

ความหมายของแรงจูงใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตุลามาหาพสุธานนท์ (2545) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจของบุคคลถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดโดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ เฮลล์ ไรเกล และคณะ (Hellriegel et

al., 2001 cited in Robbins, 2003) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงแรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์ มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995 cited in Robbins, 2003) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า กลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ รอบบินส์ (Robbins, 2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่า ความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับ พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล หุ่่มเทร่างกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการประสพผลสำเร็จในการทำงาน ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง เสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การมีมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ เช่น แมคเคลินแลนด์ (McClelland, 1953, pp. 110-111) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูง สอดคล้องกับ ลินด์เกรน (Lindgren, 1967, pp. 31-43 cited in Robbins, 2003) แสดงทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งเทียบได้กับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัดรวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิด

ประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยที่ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) ได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้ 1) มีความพยายามบากบั่นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 2) จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป 3) คิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานจริง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้ 4) จะทำกิจกรรมใดๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง โดย ลินด์เกรน (Lindgren, 1969, pp. 31-34) เชื่อว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีการแข่งขัน (Competitiveness) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self Improvement) นอกจากนี้เฮอร์แมนส์ (Herman, 1970, p. 335) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ คือ 1) มีระดับความทะเยอทะยานสูง 2) มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส 3) มีความพยายามไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น 4) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง 6) สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 7) คำนึงเหตุการณ์ในอนาคต 8) เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ สนับสนุนโดย รอบบินส์ (Robbins, 2003, pp. 47-49) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น ดังนี้ 1) มีความต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า 2) จะแสวงหาสถานการณ์ที่ตนเองมีความสามารถทำให้บรรลุความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 3) มีความต้องการจะรับรู้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองทันที 4) ชอบทำงานที่มีปัญหาท้าทาย และยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นหน้าที่ 5) หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่รับรู้ว่าเป็นงานที่ง่ายมากหรือยากมาก 6) จะทำงานให้ดีที่สุดเมื่อรับรู้ว่ามีโอกาสจะทำงานให้สำเร็จ หรือมีความน่าจะสำเร็จ ชอบตั้งเป้าหมายที่จะกระตุ้นตนเองเล็กน้อยและมีประสบการณ์ในอดีตที่เคยได้รับความสำเร็จหรือความล้มเหลวเท่าๆ กัน โดยใช้ความรู้สึกรับจากการประสบความสำเร็จในอดีตที่เคยประสบความสำเร็จสูงสุด และมีความพึงพอใจอย่างมากถ้าได้รับความสำเร็จจากความพยายามของตนเอง 7) มีความสุขและมีความภาคภูมิใจมาก ถ้าสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย ถึงแม้ว่าจะไม่มีรางวัลกระตุ้นก็ตาม 8) ชอบทำงานอย่างเป็นอิสระ นั่นคือความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเองมากกว่าความพยายามของคนอื่น สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2541) กล่าวถึง แรงจูงใจ เกิดขึ้นจากการที่จิตใจของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจทำให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายของผู้ชักจูง ดังนั้น การจูงใจในองค์การจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การประพฤติปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้

บุคลากรดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความ ต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นเหล่าบุคลากรก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการ กระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

การทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น การใช้แรงจูงใจถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่น แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตนเอง ต้องการทำเพื่อตนเอง และทำให้ตนเองไปถึงจุดหมายที่วางไว้ และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่น หรือทำเพื่อคนอื่น ในการบริหารงานผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในการให้คำชม และการให้ รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสก้าวหน้า สิ่งสำคัญที่ ผู้บริหารต้องทราบ คือ ทุกคนมีแรงจูงใจที่ต่างกัน แรงจูงใจนี้เอง เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ให้ผู้บุคคลกระทำ สิ่งต่าง ๆ ได้ สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ อาจไม่ใช่สิ่งเดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ เพราะฉะนั้น จึงต้อง คอยระมัดระวังในการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจกับความสำเร็จ

พงศ์สรณ์ย์ พลศรีเลิศ (2555) กล่าวถึง แรงจูงใจของผู้นำในการสร้างความสำเร็จไว้ว่า การที่องค์การมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีแผนกิจกรรมรองรับที่เชื่อมั่น ได้ว่าสามารถ ปฏิบัติได้จริง มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนสามารถประเมินและติดตามผลได้อย่างทันสถานการณ์ และมีทีมงาน ที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ก็ยังไม่ได้เป็นสิ่งที่เพียงพอจะเป็นหลักประกันได้ว่า องค์การจะ ประสบความสำเร็จบรรลุผลได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะ ยังมีปัจจัยสำคัญที่ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ คือ ผู้นำ ซึ่งต้องมีความสามารถในการนำทีมงานให้ก้าวข้าม พ้นปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา ให้คงมีพลังที่จะมุ่งมั่นก้าวเดินไปบนเส้นทางสู่ ความสำเร็จให้ได้ คุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องมีความปรารถนา (Inspiration) ของตนเองก่อน ซึ่งเป็น การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง สำคัญมากครับ ก่อนที่เราจะไปสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน การสร้าง แรงจูงใจให้กับตนเองนี้ หรือความมุ่งมั่นที่จะเดินหน้าต่อไป เป็นสิ่งที่ออกมาจากข้างใน ไม่ได้มีใคร มาบังคับ แรงจูงใจบนความปรารถนา (Inspiration) เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เกิดขึ้นได้ทุกที่ที่เกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเกิดแสงสว่างขึ้นในใจ หรือเกิดขึ้นในความคิด หรือในจิตใจใคร บางคน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1996) นักจิตวิทยาด้านพฤติกรรม ผู้ศึกษาเรื่องการจูงใจในที่ทำงาน และจิตทฤษฎี “Motivation Hygiene” ขึ้นมา ทฤษฎีนี้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัย ภายในซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล (Motivation Factors) และปัจจัยภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานที่ ทำงาน (Hygiene Factors) ปัจจัยภายในประกอบด้วย “ความสำเร็จ (Achievement), การได้รับการ ยอมรับ (Recognition) งานที่ทำอยู่ (Work Itself) หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility), การพัฒนา

ในงาน (Advancement) และการเติบโตในหน้าที่งาน (Growth) ความสำเร็จจะบรรลุผลได้ นอกจากการที่ผู้นำจะต้องสามารถสร้างแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองให้ได้แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้เกิดขึ้นในใจของทีมงานด้วย และยังพบว่า ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน (Company Policies & Administration), การควบคุมดูแลการทำงาน (Supervision) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือน (Salary) สถานะ (Status) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) และความมั่นคงในงาน (Job Security) เฮิร์ชเบิร์ก ค้นพบว่า สิ่งที่อยู่ภายในบุคคลนั้นสำคัญเหนือกว่าสิ่งที่อยู่ภายนอก คือ บุคคลเกิดแรงจูงใจมาจากภายในตัวของเราเอง นั่นคือ ต้องการจะประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภายนอกก็มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย คือ ถ้าปัจจัยภายนอกดีก็พึงพอใจ แต่หากปัจจัยภายนอกไม่ดีจะทำลายความพึงพอใจในงานที่ทำ แนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คนทำงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาสภาพจิตใจให้ดีขึ้น ทฤษฎีนี้มีผลให้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์วางโครงสร้างของงานและแผนพัฒนาอาชีพในระยะยาว ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสตัดสินใจได้มากขึ้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นด้วยเมื่อได้ขึ้นไปอยู่ในตำแหน่งบริหารผู้นำส่วนใหญ่หลงเชื่อไปว่า แรงจูงใจ (Motivation) ไม่ใช่เรื่องยาก จะผลักดันให้ผู้ตามน้องทำงานอะไรก็แค่ข่มขู่ ใช้อำนาจ หรือให้ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งที่ถูกกล่าวมาสามารถทำให้ผู้ตามทำงานได้ก็จริง แต่ความเป็นจริงแล้ว ผู้ตามไม่ได้มีใจอยากทำงานเหล่านั้นจริง ๆ เลย แต่วิธีการเหล่านั้นก็ใช้ไม่ได้ผลแบบยั่งยืน ไม่นานผู้ตามก็หมดไฟหรือเดินจากองค์กรไป แรงจูงใจต้องเกิดจากใจของบุคคลเอง ไม่สามารถไปบังคับให้เกิดความรู้สึกแบบนี้ขึ้นมาได้ ฉะนั้น ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Hygiene Factors) ที่ช่วยให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจขึ้นด้วยตนเอง และเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้ว พวกเขาจะทุ่มเททำงานโดยที่ไม่ต้องมีใครไปข่มขู่หรือเคี่ยวเข็ญแรงจูงใจทั้งของตัวผู้นำและทีมงานจะยิ่งทวีคูณเพิ่มขึ้น เมื่อสามารถทำในสิ่งที่ฝันไว้ให้เป็นจริงขึ้นมาได้ (Realization) การทำให้เป็นจริงได้หรือทำให้สำเร็จ เกิดขึ้นได้จากความมุ่งมั่น ทุ่มเท ของผู้นำและทีมงาน การปฏิบัติตามขั้นตอน แผนงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ใจร้อน ให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจกับทีมงาน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันสถานการณ์ สร้างบรรยากาศความสุขในที่ทำงาน ทำทนายและฉลองความสำเร็จในทุกย่างก้าว ทำให้เกิดความต้องการความสำเร็จ

ความต้องการความสำเร็จไม่ใช่เป็นเพียงสิ่งจำเป็นในการกระตุ้นผู้บริหารขององค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น หากแต่เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) พบว่า ถ้าความต้องการความสำเร็จมีค่อนข้างมากแต่ยังเป็นรองความต้องการอำนาจจะส่งผลให้ผู้บริหารพยายามช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของทีมประสบความสำเร็จมากกว่าความสำเร็จ

ของตัวเอง แต่ถ้าความต้องการความสำเร็จมีมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ผู้บริหารมักจะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จตามลำพัง ดังเลที่จะมอบหมายงานและพลาดโอกาสที่จะสร้างความเห็นชอบและความรู้สึกในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของได้บังคับบัญชา

บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะพยายามทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จให้ได้ ต้องการสร้างสถิติใหม่ ทำบางอย่างที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน บุคคลประเภทนี้ชอบให้งานสำเร็จด้วยความสามารถและความพยายามมากกว่ารอให้สำเร็จด้วยโอกาส ชอบงานก่อนข้างยากมากกว่างานง่าย ๆ ชอบงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะต่าง ๆ และความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา ประารถนาให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้ชื่นชมในความสำเร็จและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โดยที่งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาที่ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เดวิส (Davis, 1977, p. 47 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่าลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในอาชีพ ก็คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยที่รี (Rhee, 1993 อ้างถึงใน ประชา ต้นเสนีย์, 2550) ศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญคือ การมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของบาธโลมิว (Bartholomew, 1996 อ้างถึงใน พงศ์สรณ์ย์ พลศรีเลิศ, 2555) ที่ทำการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญคือ การมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับบาร์อนและกรีเบิร์ก (Baron & Greeberg, 1990, p. 318 อ้างถึงใน พงศ์สรณ์ย์ พลศรีเลิศ, 2555) ศึกษาถึงลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำกว่าประการหนึ่ง คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่า สอดคล้องกับรูและเบียร์ (Rue & Byars, 1995, pp. 364-365 อ้างถึงใน พงศ์สรณ์ย์ พลศรีเลิศ, 2555) และลอสโคโค และโรสเชลลี (Loscoco & Roschelle, 1987 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เครือแก้ว, 2543) สรุปถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีส่วนอำนวยการประกอบอาชีพประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยพิจารณาจากรายได้และการเป็นเจ้าของกิจการ รวมทั้งผลการศึกษาของ โอเรียลลีและแชทแมน (O'Reilly III & Chatman, 1994 อ้างถึงใน พงศ์สรณ์ย์ พลศรีเลิศ, 2555) พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านการบริหาร โดยพิจารณาจากเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวัน (2538) ได้รวบรวมผลการวิจัยต่าง ๆ และเสนอเป็นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุน

จากผลการวิจัยของ วิสุทธิ ราตรี (2532) ที่ศึกษากลุ่มผู้บริหาร และพบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะบริหาร โรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า และผลการศึกษาของ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร และสนับสนุนโดย งาม โชคชัยเจริญ (Ngam Chokchaicharoen) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาของข้อตกลงขององค์การในประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อการประเมินผู้จัดการและบุคลากรในองค์การขนาดใหญ่ของประเทศไทย โดยเป็นมุมมองในด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน โครงสร้างงาน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนประกอบอื่นๆ ของคุณค่าในองค์การ ซึ่งการวิจัยนี้ให้ความสำคัญในการศึกษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างการมีข้อตกลงขององค์การ กับความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อตกลงขององค์การและความสัมพันธ์ โดยที่การนำเสนองานวิจัยนี้เป็นการสร้างข้อตกลงขององค์การที่ส่งเสริมให้มีการยอมรับในการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้เกิดมีความพึงพอใจในงานซึ่งผลงานย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของงานที่ผลิตออกมา อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังที่ แมคเคลแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland, 1953, p. 100) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยบุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วยแรงดึงดูดภายนอกและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลแต่ละอาชีพส่วนมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในอาชีพ ด้วยแรงดึงดูดภายนอกเป็นการสร้างความประทับใจเมื่อแรกพบ เป็นการสร้างศรัทธาการยอมรับจากผู้ประสานงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นเพียรพยายามของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายและได้มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วย ความตั้งใจจริงและทำงานจริง หลาย ๆ อาชีพ ยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยง่าย

แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว (Family Status)

สถาบันทางครอบครัว

สถาบันทางครอบครัว คือสถาบันที่ชายหญิงอยู่รวมกันเป็นครอบครัวและเป็นสถาบันที่จะยังให้สังคมดำรงอยู่ได้ตลอดไป ยอมรับกันว่า สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคม

ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศ การมีบุตร การอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนการสร้างระบบเครือญาติ แต่เดิมมานั้น ครอบครัวทำหน้าที่เป็นสถาบันเบ็ดเสร็จ กล่าวคือ กิจกรรมทั้งปวงของบุคคลมีศูนย์กลางอยู่ที่ครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การแพทย์ การสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนพิธีกรรมต่าง ๆ ในสมัยหลังจึงได้มีองค์กรอื่น ๆ รับผิดชอบต่อปฏิบัติแทนครอบครัว การอยู่กันเป็นครอบครัวมีระเบียบปฏิบัติซึ่งตั้งขึ้นเป็นแบบแผน เป็นมาตรฐานในเรื่องการสืบพันธุ์และการเลี้ยงดูบุตร ครอบครัวปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านเฉพาะตัวและหน้าที่ของสังคมเป็นส่วนรวม และหน้าที่อันสำคัญยิ่งของครอบครัว คือ การสร้างคน การที่สังคมจะดำรงอยู่ได้ ก็ต้องมีสมาชิกมาแทนที่สมาชิกเดิมที่ล้มตายไป การสร้างคนจึงเป็นสถาบันขึ้นมา เรียกว่า สถาบันครอบครัว

กองการศึกษา, กระทรวงสาธารณสุข กล่าวถึง พลังที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในชีวิตของบุคคล คือ พลังแห่ง “ครอบครัว” และสถาบันที่เป็นรากฐานอันสำคัญของสังคมคือ “สถาบันครอบครัว” สถาบันสังคมที่เล็กที่สุดแต่เป็นสถาบันที่มีความสำคัญที่สุด เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่ทำให้การอบรมสั่งสอนหล่อหลอมพฤติกรรม การกระทำ ความคิด ความรู้สึก เรียกโดยรวมว่า ช่วยหล่อหลอมบุคลิกภาพของมนุษย์ สร้างและพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ในสังคม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม “ครอบครัว” จึงเปรียบเสมือนรากแก้วของสังคมในการสร้างคนคนหนึ่งให้เติบโตขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีพ่อ-แม่เป็นเบื้องต้น ผ่านวัยทารก สู่วัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่นเติบโตเป็นผู้ใหญ่ คนแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพแบบใด มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้ดีเพียงใด ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญเพราะพฤติกรรมทั้งหมดค่อยๆ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาจากเด็กจนโตจากการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในครอบครัวเป็นสำคัญ สังคมไทยในอดีต สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมมีความผูกพัน มีสัมพันธ์ภาพแน่นแฟ้น มีความเคารพนับถือ ให้ความช่วยเหลือดูแลกันอย่างทั่วถึง มีการติดต่อไปมาหาสู่หมั่นญาติพี่น้องสม่ำเสมอ ครอบครัวส่วนใหญ่เป็นครอบครัวขยาย (Extended Family) คือ เป็นครอบครัวใหญ่ที่ประกอบไปด้วยญาติพี่น้องของสามีหรือภรรยา เช่น พี่ ป้า น้า อา ปู่ ย่า ตา ยาย เป็นต้น อยู่รวมในครอบครัวด้วยปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงในสังคม ส่งผลให้สภาพครอบครัวไทยในอดีตเปลี่ยนแปลงไป เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ครอบครัวปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) จะมีเฉพาะสามี ภรรยา บุตร และอาจมีผู้ช่วยทำงานบ้าน พ่อแม่ลูก ไม่ค่อยมีความใกล้ชิดกันมากนัก เพราะจะต้องออกไปหารายได้นอกบ้าน มาช่วยจุนเจือครอบครัว ลูกต้องจ้างคนอื่นเลี้ยง หรือให้ญาติดูแล หรือต้องฝากเข้าโรงเรียนก่อนวัยเรียน การไปมาหาสู่กับญาติพี่น้องน้อยลงความผูกพัน ความเอาใจใส่ซึ่งกันและภายในครอบครัวลดลง สิ่งแวดล้อมภายนอก คือ “กลุ่มเพื่อนมีความสำคัญมากกว่าครอบครัว” ถ้าได้ไปเข้ากลุ่มกับเพื่อนที่ไม่ดีเป็นคนเลวร้าย ปัญหาอื่น ๆ อาจตามมา เช่น ติดการพนัน ยาเสพติด ช่องโจร ล่าส่อนทางเพศ ก่ออาชญากรรม เป็นต้น

ประวัติความเป็นมาของครอบครัว

ไพฑูรย์ เครือแก้ว (2543) ได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของครอบครัวไว้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะด้วยกัน คือ 1) ระยะที่หนึ่ง เรียกว่า ระยะเสน่หาก่อนแต่งงาน (Prenuptial Stage) ซึ่งเริ่มตั้งแต่หนุ่มสาวพบปะกันครั้งแรก มีการถูกตาต้องใจกันไปจนกระทั่งถึงการตกลงปลงใจแต่งงาน ระยะนี้เป็นระยะที่เรียกว่า “Romantic Love” ซึ่งเป็นความรักที่มีความเสน่หาทางกายและใจอย่างรุนแรง ห่วงกันไม่ได้ 2) ระยะที่สอง เรียกว่า ระยะข่าวใหม่ปลามัน (Nuptial Stage) ระยะนี้เริ่มตั้งแต่คู่หนุ่มสาวร่วมชีวิตกันตั้งแต่ต้นจนเข้าหอแต่งงาน จนกระทั่งถึงตอนเริ่มจะคลอดบุตรคนแรก เป็นระยะของความหวานชื่น หรือระยะนี้ อาจเรียกว่า “Honey Moon” เป็นระยะเริ่มครอบครัว เริ่มอยู่ด้วยกัน มีความรับผิดชอบทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่แต่งงาน อาชีพ ความเป็นไปในครอบครัว การสร้างอนาคต 3) ระยะที่สาม เรียกว่า ระยะมีบุตรสืบสกุล (Child Bearing Stage) เริ่มจากหญิงเริ่มต้นตั้งครรภ์ จนกระทั่งคลอดบุตรคนแรก ซึ่งระยะนี้ถือว่าทวิความรู้สึกสัมพันธ์ต่อกันยิ่งขึ้น รวมทั้งความตื่นเต้นดีใจ การมีบุตรถือว่าเป็นผลผลิตของความสัมพันธ์ทางเพศ ในระยะนี้เป็นระยะที่ต่างฝ่ายต่างหันเหความสนใจและความชื่นชมมาสู่บุตรของตน ซึ่งจะทำให้พ่อแม่มีความกระตือรือร้นในการประกอบภารกิจของตน ตลอดจนสำนึกในความรับผิดชอบต่อชีวิตครอบครัวเพิ่มขึ้น 4) ระยะที่สี่ เป็นระยะที่ลูก ๆ ได้พ้นจากพ่อแม่ (Maturity Stage) เริ่มจากบรรดาลูก ๆ มีอายุโตพอสมควร พ้นภาระความรับผิดชอบของพ่อแม่แล้ว ภาระของ พ่อแม่ก็ย่อมลดน้อยลงไปด้วย พ่อแม่จะหันความสนใจมาสู่กันอีกครั้งหนึ่งและหวนรำลึกถึงความสดชื่นแต่หนหลัง ทำให้เกิดความรักความเข้าใจห่วงใยต่อกัน และมีความหวังที่จะอยู่ร่วมกันตราบเท่าชีวิต โดยมีบุตรเป็นหลักและที่พึ่งของตนเมื่อยามแก่เฒ่าด้วย

หน้าที่ของครอบครัว

หน้าที่อันสำคัญของครอบครัว พอจะแบ่งได้ดังต่อไปนี้ (ไพฑูรย์ เครือแก้ว, 2543)

1. สร้างสรรค์สมาชิกใหม่ (Reproduction) เพื่อให้สังคมอยู่ได้ เพราะสังคมจะต้องมีสมาชิกใหม่แทนที่สมาชิกเดิมที่ตายไป
2. บำบัดความต้องการทางเพศ (Sexual Gratification) ซึ่งออกมาในรูปของการสมรส เป็นการลดปัญหาทางเพศบางอย่าง เช่น การข่มขืนกระทำชำเรา การสมรสเป็นสิ่งจำเป็นในสังคมที่มีการจัดระเบียบ
3. เลี้ยงดูผู้เยาว์ให้เจริญเติบโตขึ้นในสังคม (Maintenance of Immature Children or Raising the Young) เราจะเห็นได้ว่า ไม่มีสถาบันใดทำหน้าที่ได้ดีกว่าสถาบันนี้ เพราะความรักความอบอุ่น เด็กจะหาที่อื่นใดเสมือนครอบครัวนั้นยากมาก พ่อแม่ส่วนใหญ่มีความรักลูก ย่อมประทับใจประคองเลี้ยงดูลูกของตนเป็นอย่างดี แม้จะยากคิมีเงินก็ตาม ครอบครัวจะเลี้ยงดูบุตรตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเติบโต

4. ให้การอบรมสั่งสอนแก่เด็กให้รู้จักระเบียบของสังคม (Socialization) ครอบครัวเป็นแหล่งการอบรมเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อเด็กมาก เป็นสถาบันที่เตรียมเด็กให้ออกไปเผชิญกับสิ่งที่พ้นออกไปจากบ้าน ครอบครัวช่วยอบรมเด็กให้รู้จักกฎเกณฑ์ คุณค่า แบบของความประพฤติ ฯลฯ สอนให้เด็กปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคม

5. กำหนดสถานภาพ (Social Placement) เราได้ชื่อสกุลจากครอบครัว ซึ่งส่วนมากก็เปลี่ยนได้ในเวลาต่อมาโดยเฉพาะเป็นหญิง แต่งงานแล้วก็เปลี่ยนตาม ชื่อสกุลของสามี สถานภาพที่ครอบครัวให้นี้ทำให้เรารู้ว่าเราเป็นใครอยู่กับคนกลุ่มไหน

6. ให้ความรักและความอบอุ่น (Affection) ครอบครัวเป็นแหล่งที่สมาชิกได้รับความรัก ความอบอุ่นอย่างบริสุทธิ์ใจ เป็นแหล่งที่ให้ประกันว่าจะมีผู้ที่เรารักและผู้ที่รักเราเสมอ เช่น ความรักของสามีภรรยา ความรักของพ่อแม่ที่มีต่อลูก นอกจากนั้น ถ้าสมาชิกคนใดประสบกับความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งให้กำลังใจและ ปลุกปลอบใจเพื่อให้สามารถผ่านอุปสรรคไปได้

ปัจจัยครอบครัว (Family Status) ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลัก ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล คือ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว

ความทุ่มเทต่อครอบครัว (Family Involvement)

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ (2551) กล่าวถึง ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Theory) ว่าเครือข่ายทางสังคม หมายถึง กลุ่มความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคม โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลได้ สอดคล้องกับ มิกเลอร์ (Minkler, 1985 อ้างถึงใน วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์, 2551) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า เป็นกลุ่มบุคคลซึ่งติดต่อกันในสังคมและได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ สิ่งของ การช่วยเหลือข้อมูลข่าวสารและการติดต่อทางสังคม เครือข่ายประกอบด้วย ครอบครัวขยาย เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลวิชาชีพ สอดคล้องกับมิทเชล (Mitchell, 1984 อ้างถึงใน วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์, 2551) ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า เป็นกลุ่มของความสัมพันธ์ทางบุคคลที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมีต่อกันและกัน และลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้นได้ ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมว่าเปรียบได้กับภาพของจุดต่าง ๆ ที่มีการเชื่อมโยงกันด้วยเส้นตรงหลาย ๆ เส้น จุด คือ บุคคล และเส้นตรงคือสายสัมพันธ์บุคคลแต่ละคนจึงเป็นเสมือนจุดศูนย์กลางที่มีสายสัมพันธ์กับจุดหรือบุคคลอื่น ที่มีสายสัมพันธ์กับจุดหรือบุคคลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งบุคคลตรงจุดศูนย์กลางไม่รู้จักความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน และกันของบุคคลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเครือข่ายสังคมนั้น เป็นความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านที่บุคคลทั้งหมดในเครือข่ายทางสังคมมีต่อกันส่วนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความ

สัมพันธ์ทางสังคมขึ้น ได้แก่ การไปมาหาสู่ การเยี่ยมเยียน การปรึกษาหารือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เครือข่ายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง ๆ จึงเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลอื่น ๆ ในเครือข่ายสังคม ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นด้วยเช่นกันจากการศึกษาโครงสร้างเครือข่ายทางสังคม จะแสดงให้เห็นถึงสัมพันธ์ภาพของบุคคลที่มีการติดต่อและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของบุคคล (Gallo, 1984 อ้างถึงใน วรากร ทรัพย์วิระพรรณ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเจเกอร์และสล็อตนิค (Jeger & Slotnick, 1982 อ้างถึงใน อุมพร ดังคสมบัติ, 2544) ที่พบว่าโครงสร้างเครือข่ายทางสังคมเป็นสื่อกลางที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพราะการติดต่อกับบุคคลอื่นทำให้บุคคลได้รับการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ และเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น เครือข่ายทางสังคมของการวิจัยนี้ จึงหมายถึง การที่อาสาสมัครสาธารณสุข มีความสัมพันธ์และติดต่อช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์ สิ่งของและข้อมูลข่าวสารหรือกลุ่มซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมนี้ ซึ่งหมายรวมถึงกลุ่มเครือญาติ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานหน่วยงานและบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษานี้ต้องการทราบว่าเครือข่ายสังคมมีผลต่อความผูกพันในงานเป็นเช่นไรและเมื่อควบคุมปัจจัยตัวนี้แล้วแรงจูงใจในงานจะมีผลต่อความผูกพันในงานเป็นเช่นไร ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านครอบครัวถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยคลี่คลายความเครียดที่เกิดจากการเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤตทางด้านต่าง ๆ ในชีวิต เมื่อบุคคลได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว จะทำให้บุคคลมีที่พึ่งทางจิตใจ มีที่ปรึกษาได้รับคำแนะนำและได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์การเงินและการได้รับการแนะนำ การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติหรือแหล่งการสนับสนุนปฐมภูมิโดยจากผลการศึกษาของแมคเอลวิน (MacElveen, 1978 อ้างถึงใน อุไร ชลยุคนาค, 2540) พบว่าครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญ และใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดรองลงมาเป็นกลุ่มญาติพี่น้องและกลุ่มเพื่อนและในภาวะวิกฤตบุคคลต้องการการสนับสนุนด้านอารมณ์จากคู่สมรสเป็นอันดับแรก และจากสมาชิกคนอื่น ในครอบครัวเป็นอันดับรองลงมา

สรุปได้ว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวเป็นการทุ่มเททั้งแรงใจแรงกายของบุคคล การจัดสรรเวลา ความเอื้ออาทร ความมุ่งมั่นปรารถนาดีที่มีต่อครอบครัว การทุ่มเททำงานหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในครอบครัวเป็นสำคัญแบบอย่างจากครอบครัวที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการถ่ายทอดทางสังคมมีผลอย่างมากต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรม ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงต้องการศึกษาว่าอิทธิพลของปัจจัยทางครอบครัวนั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพหรือไม่เพียงไร

1. แรงสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support)

แรงสนับสนุนจากครอบครัว เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อสมาชิกในครอบครัว เพราะหน้าที่สำคัญของครอบครัวนอกจากการอบรมเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้บุตรพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีหน้าที่ให้ความรัก ความอบอุ่น นอกจากนี้ อุมพร ดังคสมบัติ (2544) กล่าวถึงครอบครัวเป็นแหล่งพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความรัก หากการรับและการให้มีส่วนที่เหมาะสม พัฒนาการบุคคลจะเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับ อุไร ขลุ่ยนาถ (2540) ที่กล่าวว่า หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ทำให้กำลังใจ ปลอบใจ ให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้

สนับสนุนโดย ภัสสร ติมานนท์ และคณะ (2538) อธิบายว่า ครอบครัวนอกจากกลุ่มบุคคลดังกล่าว อาจมีบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ได้สัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ที่อาศัยอยู่รวมด้วย และบุคคลดังกล่าวมีความผูกพันกันทางอารมณ์ มีการแบ่งปันการเงิน การใช้เวลาซึ่งกันและกัน ก็จัดว่าเป็นสมาชิกครอบครัวด้วย เช่น คนรับใช้ คนมาอาศัย และคณะอนุกรรมการด้านครอบครัวใน และคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ กล่าวถึงครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งมีการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือสายโลหิต และบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นช้อยกเว้นบางประการจากที่กล่าวมา ดังนั้น ความสนับสนุนจากครอบครัวของข้าราชการครูจึงหมายถึง ความช่วยเหลือต่าง ๆ ความรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การแลกเปลี่ยน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน มีการรับและเอื้อประโยชน์ต่อกัน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ คู่สมรส บุตรหรือบุตรบุญธรรม บิดา มารดา ญาติหรือบุคคลที่อาศัยในครัวเรือนเดียวกันว่า เป็นผู้ที่มีคุณค่า การได้รับ การสนับสนุนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญทางสังคม อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ครอบครัวเป็นกลุ่มสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่สุดของบุคคล (Pender, 1996) นักวิจัยส่วนมาก รวมทั้ง คิง คี และฮันนีแมน (King, Kee, & Honneman, 1995) ต่างก็ให้ความเห็นและยอมรับตรงกันในเรื่องของการสนับสนุนจากครอบครัว ว่ามีลักษณะโครงสร้างที่สำคัญ 2 ประการ คือ แหล่งของการสนับสนุน และประเภทของการสนับสนุน ในส่วนของแหล่งการสนับสนุนแบ่งตามความแน่นแฟ้น ของความสัมพันธ์ออกเป็น 2 แหล่ง (จริยาวัตร คมพยักษ์, 2531) ได้แก่ 1) แหล่งปฐมภูมิ (Primary Group) เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความผูกพันกันมาก สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า มีการติดต่อทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการเน้นสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าการทำงาน เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน 2) แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Group) เป็นกลุ่มที่สมาชิกมีความผูกพันกันไม่มาก มีการติดต่อทางสังคมอย่างเป็นทางการ ขนาดของกลุ่มจะใหญ่หรือเล็กก็ได้ ซึ่งมักเกิดจากการที่บุคคลมาอยู่รวมกัน เพื่อทำงานที่เฉพาะ เช่น เพื่อน

ร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น จากผลการศึกษาของนักการศึกษาหลาย ๆ คน เช่น ริ บาโซโร มิว คิง และคณะ (Rhee, 1993, Bartholomew, 1996 & King et al., 1995) พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวและความสำเร็จในอาชีพมีความสอดคล้องกันโดยการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยครอบครัว ทั้งสองปัจจัยย่อย คือ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพปัจจัยหนึ่ง เพราะครอบครัวเป็นหน่วยพื้นฐานทางสังคมของทุกคน ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของมนุษย์ควบคู่กับชีวิตการทำงาน ต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กระทั่งกันระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว มีอิทธิพลต่อทุกคนทุกอาชีพ หากบุคคลสามารถจัดการให้ทั้งสองด้านสมดุลกันได้ทั้งสองส่วนนี้จะเสริมต่อชีวิตการทำงานให้สำเร็จได้โดยราบรื่นมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ให้ประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Climate Organization)

บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การและส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์การบรรลุจุดหมายตามต้องการ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การ มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าหากองค์การมีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มียิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรได้

ความหมายขององค์การ

องค์การ คือ หน่วยทางสังคมซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของกลุ่ม สามารถจำแนกได้ทั้งที่เป็นทางการ (Scott, 1922) ซึ่งเป็นองค์การรวดเร็วกว่าที่มีการจัดระบบอย่างดี มีสายงานและบทบาทที่ค่อนข้างชัดเจน และองค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นองค์การที่เกิดจากเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม แซคริตและรัสเซลล์ (Shafritz & Russell, 1983, p.184 อ้างถึงใน อุไร ชลูนาค, 2540) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ คือ กลุ่มของผู้ที่มาร่วมกันทำงานร่วมกันเพื่อที่จะทำให้เป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังอย่างน้อยอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับที่โจนส์ (Jones, 1994, p.4 cited in King et al., 1995) เคยกล่าวถึงองค์การว่า หมายถึง เครื่องมือที่มนุษย์ใช้ในการประสานกิจกรรมหรือปฏิบัติการต่าง ๆ

ของพวกตนในการบรรลุบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่ามีคุณค่าและเป็นที่ต้องการ นอกจากนี้ โจนส์ (Jones, 1994, pp. 10-12 cited in King et al., 1995) ยังนิยามทฤษฎีองค์การ หมายถึง การศึกษา เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การ รวมถึงแนวทางที่องค์การส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมหรือการที่องค์การได้รับผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมที่องค์การดำเนินงานอยู่ ส่วน โครงสร้างขององค์การ คือ ระบบที่เป็นทางการของความสัมพันธ์ระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ ซึ่งควบคุมการประสานการปฏิบัติงานของบุคคลกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของค่านิยมหรือปทัสถาน ซึ่งควบคุมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การกับผู้ผลิต ผู้บริโภค และประชาชนนอกองค์การ

สรุปได้ว่าองค์การ คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานของกลุ่มคนโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผล ซึ่งภายในองค์การมีโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ มีระบบ มีสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ จำเป็นยิ่งที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และควบคุมสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในองค์การเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพการทำงานร่วมกัน การทำงานเกิดประสิทธิผล หากไม่เช่นนั้นแล้วการดำเนินงานขององค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือล้มเหลวอาจนำมาซึ่งการล่มสลายขององค์การนั้น ๆ ได้ ซึ่งจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องพบเพียงปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ส่วน โครงสร้าง ลักษณะ หรือปัจจัยอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์การไม่พบอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์นำร่องในกลุ่มข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญที่ขนาด โรงเรียน ไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

วิวัฒนาการขององค์การ

การเจริญเติบโตขององค์การ สามารถมองได้ทั้งจากมิติของอายุ และขนาด การเจริญเติบโตขององค์การสามารถจำแนกได้ 5 ขั้น คือ ขั้นริเริ่มสร้างสรรค์และวิกฤติผู้นำ ขั้นมีทิศทาง การนำและวิกฤติความเป็นอิสระ ขั้นการมีตัวแทนและวิกฤติที่ยังไม่สามารถระบุได้ชัด และในอนาคตจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านคู่แข่งบนเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค

ดังนั้น องค์การในอนาคตจึงต้องมีความรวดเร็วกว่า มีจิตสำนึกเรื่องคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของคนงาน เน้นผู้รับบริการเป็นใหญ่และมีขนาดที่เล็กลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้น การวัดประสิทธิผลขององค์การวัดได้หลายแบบ ในระยะสั้นสามารถวัดได้จากผลผลิตประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ในระยะปานกลาง

วัดได้จากการปรับตัว และการพัฒนา ส่วนในระยะวัดได้จากความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรยังมีผลมาจากวัฒนธรรมขององค์กรอีกด้วย

หากกล่าวถึงทฤษฎีการจัดการองค์กรมีมาตั้งแต่สมัยโบราณในช่วงประมาณ 5,000 ปีก่อนคริสต์ศักราช โดยกลุ่มชาวซูเมเรียน ต่อมาชาวอียิปต์ ชาวจีน ชาวกรีก ก็มีการจัดการที่สำคัญหลายประการ

ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมก็มีความพยายามจากบุคคลสำคัญหลายผู้ที่จะพัฒนาการบริหารจัดการในแบบต่าง ๆ ขึ้นมาโดยเฉพาะในยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมก็มีแนวคิดที่สำคัญอยู่ 5 กลุ่ม คือ ทักษะเชิงคลาสสิก ทักษะเชิงพฤติกรรม ทักษะเชิงระบบ ทักษะความสอดคล้องกับสถานการณ์ และทักษะเชิงคุณภาพ

ในกลุ่มทักษะคลาสสิกมีแนวคิดที่สำคัญ 3 แบบ คือ การจัดการแบบวิทยาศาสตร์การจัดการแบบราชการ และการบริหารตามหลักการบริหาร การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นมุ่งเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ การจัดการแบบราชการ เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นความชัดเจนของสายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิก โดยใช้กฎระเบียบ นโยบายและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นตัวควบคุมอย่างเข้มงวด ส่วนทฤษฎีการบริหารเน้นที่กิจกรรมของผู้บริหารที่ต้องกระทำ โดยนำเสนอทั้งหน้าที่ของผู้บริหารและหลักการที่ผู้บริหารต้องยึดถือปฏิบัติ

กลุ่มทักษะเชิงพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับความเป็นคนมากขึ้น โดยเฉพาะผลการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการบริหารอย่างมาก โดยมีความเคลื่อนไหวจากกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) และทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นแนวคิดสำคัญของกลุ่มสำหรับกลุ่มที่เน้นเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ก็มุ่งใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในกลุ่มทักษะเชิงระบบนั้น พยายามศึกษาว่าส่วนต่าง ๆ ส่งผลต่อกันอย่างไร ทั้งด้านบุคคล กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะความพยายามที่จะทำความเข้าใจระบบการจัดการจากการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของการจัดการ

ทักษะความสอดคล้องกับสถานการณ์เป็นที่เห็นว่าไม่มีวิธีการจัดการแบบใดที่สมบูรณ์แบบขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร บุคคล เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม

ส่วนทักษะเชิงคุณภาพให้ความสนใจกับคุณภาพของการจัดการ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้รับบริการ โดยมีวิธีการควบคุมคุณภาพการจัดการองค์กรพยายามที่จะผสมผสานแนวคิดตะวันตกและตะวันออกเข้าด้วยกันมากขึ้น และพยายามสร้างความเป็นเลิศขึ้นมา และสอดคล้องกับ

นพรัฐพล ศรีบุญนาท (2552, หน้า 24) สรุปไว้ว่าโดยองค์การใดองค์การหนึ่งจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ด้านใดด้านหนึ่ง หากองค์การใดก็ตามไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของมนุษย์ได้ หรือมีองค์การอื่นเข้ามาทำหน้าที่แทนและทำได้ดีกว่า องค์การนั้น ๆ ก็ จะลดความสำคัญหรือล้มสลายไป

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เทย์เลอร์ (Taylor, 2000) ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การ ไว้ว่า องค์ประกอบของ สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อขนาดและ โครงสร้างขององค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะทำการกิจใดสภาพแวดล้อม รอบตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ ของบุคคล ดังที่ เทย์เลอร์ (Taylor, 2000) เจ้าของทฤษฎี การบริหารด้วยวิทยาศาสตร์ เทย์เลอร์มีความเชื่อ ว่าการทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ จะมีวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว ที่มนุษย์จะสามารถทำให้ ได้ผลดีที่สุด ในเวลาอันสั้นที่สุดและใช้กำลังแรงน้อยที่สุดหรือเหนื่อยน้อยที่สุด สอดคล้องกับ บาร์ตเลตต์และ เกนเนตท์ (Bartlett, 1992) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์สร้างสภาพจำลองของห้องบังคับ การบินเครื่องบินรบ (Spitfire AirCroit) ศึกษาผลจากความเครียดและความเหนื่อยล้า ที่มีต่อ พฤติกรรมของนักบิน ส่งผลให้เกิดความตระหนักว่าความเครียดและความเหนื่อยล้ามีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ การออกแบบสภาพแวดล้อมในห้องทำงาน เครื่องจักรหรือ อุปกรณ์การทำงานที่ละเลยลักษณะการรับรู้ การเคลื่อนไหว หรือปฏิกิริยาการตอบสนองตาม ธรรมชาติต่อสิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์ สามารถทำให้มนุษย์เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้ามากขึ้น และมีสมรรถภาพทางสมองค่อยลง

นักวิชาการหลายคนให้ความหมายของคำว่า “บรรยากาศองค์การ” ดังนี้

ฟอร์แฮนด์ (Forehand, 1982 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, ม.ป.ป., หน้า 247) กล่าวว่า บรรยากาศ องค์การเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้ ในขณะที่เดียวกันผลการศึกษาเรื่องขวัญ ความพอใจ ตลอดจนแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อว่าบรรยากาศ องค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ แรงคลใจและสมรรถภาพในการทำงาน

อักษร เมธสุทธิ์ (2540, หน้า 7) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมใน ระบบงานของแต่ละสถานที่ โดยบุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

เดวิส (Davis, 1981 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, ม.ป.ป.) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์การนั้นไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การสาธารณชน เช่น

กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่าง ๆ บรรยายาสององค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2547, หน้า 205) กล่าวว่า บรรยายาสององค์การ หมายถึง คุณลักษณะที่แยกความแตกต่างระหว่างองค์การและคุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ฮอย และคลอฟเวอร์ (Hoy & Clover, 1986, p. 94) กล่าวว่า บรรยายาสององค์การ หมายถึง คุณลักษณะภายในองค์การที่เป็นผลมาจากการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้องค์การมีลักษณะแตกต่างกันไป และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 1) กล่าวว่า บรรยายาสององค์การ หมายถึง กลุ่มของสิ่งแวดล้อมการทำงานในองค์การที่วัดได้โดยการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การและสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ส่งอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล โดยได้แบ่งลักษณะบรรยายาสองออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยายาสององค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์การที่ราบเรียบน้อย และการยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. บรรยายาสององค์การให้อำนาจ ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปกฎ ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับ ความเป็นอิสระในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถาบันอยู่ในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอย

3. บรรยายาสององค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เน้นเรื่องความรับผิดชอบส่วนตัว มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ให้มีการยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และสร้างความประทับใจที่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยายาสององค์การเป็นการรับรู้เกี่ยวกับ สัมพันธภาพจากการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การ สภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางกายภาพและจิตสังคม ทั้งการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม ตามความคาดหวังของบุคคลมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยายาสององค์การเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การแบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ มีวามักคิที่มีต่อองค์การ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน บราวน์ และ เมอร์คอฟ (Brown & Medoff, 1989, p. 420)ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งทีนักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสังสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต แนวความคิดของ บราวน์ และ โม่เบิร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigel & Slocum, 1974, p. 430 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

สตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 104-109) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม
2. จากการที่บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร บรรยากาศแบบนั้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นแต่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3. แม้ว่าบรรยากาศจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบรรยากาศการที่จะช่วยให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การคือ ความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารคน ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะต้องสมบูรณ์เมื่อพิจารณาถึงบรรยากาศในองค์การด้วย เนื่องจากมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ เพราะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การเป็นอย่างยิ่ง มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของสมาชิกในองค์การ

บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ 3 ประการ คือ 1) บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะดีกว่า บรรยากาศอื่น ๆ ดังการศึกษาของนิวเวล (Newell, 1978, p. 19 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) ที่พบว่า บรรยากาศแบบปิด ซึ่งผู้บริหาร ไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะบริหาร โดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกในกลุ่ม มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก 2) ผู้บริหารองค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ ดังที่ ดูบริน (Dubrin, 1996, pp. 334-340) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการของการเป็นผู้นำ ที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การและ ระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ 3) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก สเตียร์ (Steers, 1991, p. 317) ได้สรุปผลการศึกษาของลิทวินและสตีงเกอร์ ที่พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ คือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิด ริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกองค์การ จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การแบบนี้ จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนั้น สเตียร์ และพอร์เตอร์ ยังได้กล่าวอ้างถึงแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายผู้ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วยการติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าได้ว่านอกจากบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่นทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบบรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) มิติรางวัล (Reward) มิติความเสี่ยง (Risk) มิติความอบอุ่น (Warmth) มิติการสนับสนุน (Support) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) มิติความขัดแย้ง (Conflict) และ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1996, pp. 133-181 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในองค์การ และได้สรุปว่าบรรยากาศองค์การในองค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การ และพฤติกรรมของครูผู้สอน ในฐานะกลุ่มบุคคลในองค์การ องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรม 2 ส่วนมารวมกัน คือ พฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแยกเป็นพฤติกรรมครูผู้สอน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรม 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี รวมเป็น 8 มิติ และฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1996, pp. 133-181 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) ได้สรุปว่า บรรยากาศของสถานศึกษาประกอบขึ้นจากพฤติกรรมของคณะครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรมของครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี จากบรรยากาศองค์การ ทั้ง 8 มิตินี้ สามารถจัดเป็นลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ คือ บรรยากาศเข้มใส บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจ และบรรยากาศซึมเซา ตามรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมของครู มี 4 มิติ คือ

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูด้วยกันว่า การปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำไปด้วยกันไม่ได้ขาดความสามัคคี ไม่มีการประสานงานและร่วมกันทำงาน แต่ละคนทำหน้าที่ของตนเท่านั้น

1.2 อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่าคณะครูได้ปฏิบัติงานโดยขาดความคล่องตัวเพราะผู้บริหารให้งานมากเกินไป ครูรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงานไปตามมติของคณะกรรมการ และมีระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่ครูเห็นว่าไม่จำเป็นและก่อความยุ่งยากลำบากใจ มากกว่าเป็นการอำนวยความสะดวก

1.3 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่าคณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยขวัญและกำลังใจดีมาก รักหมั่นคณะ เพราะครูได้รับการตอบสนองอย่างที่ต้องการ ทั้งความต้องการด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อความต้องการด้านสังคม และแต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร มี 4 มิติ คือ

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงแต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อคณะครูเป็นการติดต่อกันอย่างเป็นทางการมากกว่าการติดต่อพบปะกันเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสนใจเรื่องทั่วๆ ไปมากกว่าสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูมีน้อย

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้บริหารจะควบคุม ตรวจสอบตราสั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด การสื่อสารเป็นแบบสื่อสารทางเดียว และผู้บริหารจะไม่สนใจข้อมูลย้อนกลับจากใครทั้งสิ้น

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ครูปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การก้าวหน้า โดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีควบคุม ตรวจสอบ หรือนิเทศงานโดยตรง แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างที่คนอื่นจะยึดถือและนำไปปฏิบัติได้

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูแบบคำนึงถึงใจเขาใจเรา โดยแสดงความเป็นผู้มีความเมตตา กรุณาช่วยเหลือการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี จากแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ สามารถจัดลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การ ได้ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก บริหารงานและควบคุมยังมิอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) มีบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการสร้างความสัมพันธ์อันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรทำ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับบุคลากร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรืออินเทอร์เน็ตงาน บุคลากรไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัวดี

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชายุบายสร้างความสัมพันธ์อันมิตร แต่บุคลากรไม่ยอมรับถือความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบเข้มงวด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ และต้องรีบแก้ไข

จากบรรยากาศขององค์การทั้ง 6 มิตินี้ บรรยากาศแบบแจ่มใส นับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบเข้มงวดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ แนวทางที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานให้บุคลากรมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพขึ้น ก็คือ ความสามารถของการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศองค์การการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การจะเป็นไปในมิติใดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ

แนวคิดและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการวัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ ดังเช่น ฮาลปีน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1996 อ้างถึงใน เจนนาราสิทธีหริยชัย, 2541) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ (Organization Climate Description Questionnaire: OCDQ) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยฮาลปีนและครอฟท์ ในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ โดยด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) ด้านอุปสรรค (Hindrane) ด้านขวัญและกำลังใจ (Esprit) และ ด้านความสัมพันธ์ (Intimacy) สำหรับด้านพฤติกรรมผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ความโดดเด่น (Aloveness) ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน (Production Emphasis) ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านการให้ความใส่ใจ (Commiseration)

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลสิ่งแวดล้อม กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ
2. ความท้าทายและรับผิดชอบ
3. ความอบอุ่น และการสนับสนุน
4. การให้รางวัล และการลงโทษ
5. ความขัดแย้ง
6. มาตรฐานของผลปฏิบัติงานและความคาดหวัง
7. ความภักดีต่อองค์การ
8. ความเสี่ยงภัย

แนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านนี้ คือ ความรู้สึกของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นความรู้สึกถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ซึ่งทำให้งานลดลงหรือเพิ่มความท้าทายหรือความสำเร็จได้ ความคาดหวังและลักษณะโครงสร้าง ทำให้แรงจูงใจในด้านความต้องการ

เพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างจะมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาหรือกฎระเบียบแสดงให้เห็นจะมีระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อบรรยากาศองค์การด้านนี้ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) กล่าวว่า การที่โครงสร้างขององค์การมีมากมาย มีการควบคุม ความเคร่งเครียดต่อกฎระเบียบ ขาดความยืดหยุ่นของงาน ทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพในองค์การทำให้เกิดบรรยากาศเคร่งเครียดไม่จูงใจให้บุคลากรขึ้นชอของค์การ

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Respond Ability) เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจสูงบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดี โฮโรวิทซ์ (Horowitz, 1961 อ้างถึงใน เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541, หน้า 32) พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในความต้องการความสำเร็จสูง จะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบเอง หรือบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสให้ผ่านมาถึงแม้จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จเท่ากัน และมักต้องการข้อมูลป้อนกันเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง โอกาส หรือแรงจูงใจภายในเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จขึ้น ทำให้บรรยากาศในด้านนี้ดีขึ้น แต่ถ้าสถานการณ์นั้นบีบบังคับว่าจะต้องมีความสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลจะทำให้คุณค่าของแรงจูงใจภายในลดลง แม้ว่างานจะประสบความสำเร็จก็ตาม ดังนั้น แรงจูงใจภายในที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จนั้นจะทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้น บุคคลมีความรับผิดชอบมากขึ้น เกิดบรรยากาศของการเป็นนายของตนมากกว่าบรรยากาศองค์การที่จะเน้นความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศของการมีความรับผิดชอบ และส่งผลต่อพลังอำนาจได้ โดยบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีความรับผิดชอบในงานจะแสวงหาการควบคุม ซึ่งเป็นการกระตุ้นพลังอำนาจได้

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth & Support) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่มีทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการของมนุษย์เป็นอย่างมาก การสนับสนุนส่งเสริมจะช่วยลดความกลัวที่จะล้มเหลวและช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ดีขึ้นในขณะที่ความอบอุ่นจะช่วยลดปริมาณความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานและสัมพันธ์ภาพที่ดีนำไปสู่ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ ซึ่งการเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นตัวแปรสำคัญของความพึงพอใจในงานในผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะมุ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีสัมพันธ์ภาพกัน โดยแสดงความเข้าใจและสนใจในตัวเขาเหล่านั้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาสมควรแสดงความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การเคารพให้ความอบอุ่นต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วย และสร้างบรรยากาศองค์การที่อบอุ่น การสนับสนุนเกื้อกูลกันจะช่วยกระตุ้น ส่งเสริมให้สมาชิกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเข้มแข็งอดทนเมื่องานหนัก รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการให้ความร่วมมือ ไว้วางใจซึ่งกันและกันและเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward & Punishment) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ องค์ประกอบด้านนี้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ ในสถานการณ์ของการทำงานในองค์กร การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับถือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวล้มเหลวต่อการให้รางวัลโดยการพิจารณาจากการปฏิบัติงานเป็นหลักและการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นในแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์เพราะผู้ที่มีความสัมพันธ์สูงกับบุคคลอื่น จะแสวงหาสิ่งที่จะนำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าและหากบรรยากาศแสดงถึงการยอมรับ แต่การให้รางวัลไม่มีความชัดเจน หรือขึ้นอยู่กับปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะสนใจการยอมรับในเรื่องทั่วๆ ไป เช่น ให้ความเป็นมิตร บรรยากาศการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน จะกระตุ้นจากบรรยากาศการยอมรับ มากกว่าแรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ และการที่บุคคลได้รับการยอมรับและเห็นด้วย จะเป็นบรรยากาศที่ดีกว่าบรรยากาศที่ไม่ยอมรับหรือการลงโทษ

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น โดยองค์ประกอบด้านนี้เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างและหน่วยงานมีการแข่งขันกันภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ตึงเครียด การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในความแตกต่างและการผสมผสานในหน้าที่ขององค์การ

6. มาตรฐานงานและความคาดหวัง (Performance Standard & Expectation) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบของบรรยากาศอื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความสำเร็จนี้อาจจะเรียกว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ทฤษฎีการจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จจะสร้างมโนภาพความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานสูงและการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จเป็นสัมพันธ์โดยตรงไปตรงมา ถ้าตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงแต่อีกทางก็ยอมรับว่าเป็นบรรยากาศด้านความสัมพันธ์ เช่น ความอบอุ่นการเป็นมิตร การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การให้รางวัล และการยอมรับ แสดงว่าแต่ละคนมีความต้องการด้านความสัมพันธ์สูง เพื่อตอบสนองมาตรฐานการปฏิบัติงานตามคำสั่ง จึงเป็นไปได้ว่าถ้าบรรยากาศเน้นด้านความต้องการมีอำนาจ มาตรฐานการปฏิบัติงานจะกระตุ้นการจูงใจความต้องการเพื่อมีอำนาจ องค์การใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไปจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันได้

7. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) องค์ประกอบด้านนี้เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การ และในทีมงาน ในองค์การที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญยิ่ง

8. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยง หรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยงความท้าทาย องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านนี้ เป็นการวัดความรู้สึกถึงการเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์การ การคำนวณการรับความเสี่ยงในงาน หรือการตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงาน มีความสำคัญในการกระตุ้นการจูงใจด้านความสำเร็จ โดยเฉพาะทัศนคติที่เกี่ยวกับความเสี่ยงในงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพของความต้องการด้านความสำเร็จสูง จะเสนอตัวต่องานที่มีความเสี่ยงปานกลาง ดังนั้น เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมจะเกี่ยวกับความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง เช่นเดียวกับการกำหนดการจูงใจด้านความต้องการด้านความสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้วย ในขณะที่การรับรู้ความเสี่ยงจะไม่มีผลต่อการจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์และการมีอำนาจ

โดยแนวคิดของบรรยากาศองค์การทำให้เข้าใจพฤติกรรมขององค์การได้ดี เนื่องจากสามารถใช้ศึกษาผลกระทบด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การนั้น ๆ สำหรับการมองหรือวิธีการวัดบรรยากาศองค์การเป็นการศึกษาในเรื่องการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่ง การรับรู้เปรียบเสมือนการกลั่นกรองประสบการณ์ต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่สมาชิกในองค์การ คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่สะท้อนออกมา จึงอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด แต่เป็นคุณลักษณะที่ถูกรับรู้ด้วยค่านิยมตามต้องการ ความคาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ นักวิชาการถือว่าการวิเคราะห์แนวทางนี้ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบในเรื่อง พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนได้ใกล้เคียงความจริงมาก

จากแนวคิดของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ ผลการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 121) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย สถานการณ์โรงเรียน ลักษณะผู้นำ และบรรยากาศของโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสรุปไว้ว่าความสำเร็จขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์กร

จากข้อค้นพบทำให้ทราบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1996) ที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การวัดบรรยากาศองค์กร 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรม ผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แบบบรรยากาศองค์กร 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) บรรยากาศแบบเข้มงวด (Closed Climate)

งานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์กร (Organization Success) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์กร (Gomez, Mejia, & Welbourn, 1989 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ทั้งนี้รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและความผูกพันในอาชีพส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จ บรรยากาศองค์กรส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพและผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวการทำงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพและผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ จันทราณี สงวนนาม (2533, หน้า 149) ศึกษาพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 121) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษา ประกอบด้วย สถานการณ์โรงเรียน ลักษณะผู้นำและบรรยากาศของโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าความสำเร็จขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย และจากผลการศึกษานี้ของ Judge, et al., (1995) ในเรื่องตัวกำหนดทำนายความสำเร็จในอาชีพ ดังที่กล่าวมาแล้ว

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ยังสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารและองค์กรด้วย ในองค์กรที่บรรยากาศเป็นมิตร ส่งเสริม สนับสนุน เกื้อกูลกัน บุคลากรจะทำงานด้วยบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด มีความสุข บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จ และส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรนำมาซึ่งประสิทธิผลขององค์กรและความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรหลัก เนื่องจากเป็น การศึกษาด้านความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู ซึ่งสถานศึกษาภาครัฐเป็นองค์กรที่มีลักษณะ เฉพาะของโครงสร้าง ขนาด ความสำเร็จขององค์กรล้วนแล้วถูกกำหนดมาเป็นลักษณะเฉพาะของ องค์กรทางการศึกษาซึ่งไม่หลากหลายเหมือนในภาคธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง หากแต่บรรยากาศ องค์กรเป็นการแสดงถึงศักยภาพผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรแต่ละแห่ง จะเป็นไปหรือพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1996) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยบรรยากาศองค์กรต่อความสำเร็จในอาชีพ ของข้าราชการครู

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม เฮาส์ (House, 1985 อ้างถึงใน สรวงศ์ภักดิ์ ดวงคำสวัสดิ์, 2540, หน้า 29-35) กล่าวว่าหมายถึง สิ่งที่ได้รับได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้าน ข้อมูล ข่าวสาร วัตถุสิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคล หรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ ในที่นี้ หมายถึงการมีสุขภาพดี แรงสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ผู้นำชุมชน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักเรียน ครู สอดคล้องกับ แคพเพลน (Caplan, 1976, pp. 39-42 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ์, ม.ป.ป.) นิยามว่าแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่ถูกบุคคล ได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์ ซึ่งอาจ เป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ สนับสนุนโดย พิสิษฐ (Pilisuk, 1982, p. 20

อ้างอิงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) อธิบายเสริมว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน ไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย ยังสอดคล้องกับ ซาราสัน และคณะ (Serason et al., 1983, p. 127 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า ทำให้เกิดความอดทน ช่วยให้บุคคลทำงานในสภาพที่มีความยุ่งยากใจได้ และสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ แชฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer et al., 1981 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นความสำคัญของการแบ่งปันหรือถ่ายทอดความเครียดของบุคคล ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการใช้ชีวิตประจำวัน เกิดขึ้นจากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่จะรับรู้สถานการณ์ความเครียดของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน บุคคลย่อมแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าหรือสิ่งสนับสนุนเมื่อเผชิญกับภาวะเครียดของชีวิต หากบุคคลได้รับการสนับสนุนจะสามารถเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในชีวิตได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม เฮาส์ (House, 1981 อ้างถึงใน ประชา ดันเสนีย์, 2550) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้บุคคลนั้นได้รับการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ และได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ชนิด คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านการประเมินค่า 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร 4) การสนับสนุนด้านทรัพยากร แบรินท์ และไวเนอร์ท (Brandt & Weinert, 1985 อ้างถึงใน ประชา ดันเสนีย์, 2550) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมคือความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเอื้อประโยชน์ต่อผู้อื่น เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำและสิ่งของ ไวส์ (Weiss, 1974 cited in Tilden, 1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการรับรู้ของบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ประคับประคองจากสมาชิกในสังคม เพนเดอร์ (Pender, 1996) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้จากกลุ่มคนในระบบของสังคมนั้นเองเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ อันจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุป ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม เป็นการให้การช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวัตถุสิ่งของและด้านจิตใจ จากกลุ่มผู้ที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลในครอบครัว เพื่อนบ้าน หรือสมาชิกชุมชน การสนับสนุนทางสังคมทำให้นุรักษ์มีกำลังใจ มีอารมณ์มั่นคง นอกจากนี้ยังส่งเสริมหน้าที่ในการต่อสู้ปัญหาของแต่ละคนให้ดีขึ้น ช่วยลดความ

รุนแรงของปัญหาลงได้มาก ประการที่สอง การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยลดโอกาสการเกิดภาวะวิกฤติในชีวิต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ลดความกดดันต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

กลุ่มของแรงสนับสนุนทางสังคม

โดยปกติกลุ่มสังคม จัดแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิและกลุ่มทุติยภูมิ กลุ่มปฐมภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนมและมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นการส่วนตัวสูง กลุ่มนี้ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ส่วนกลุ่มทุติยภูมิ เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์ตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของบุคคลในสังคม กลุ่มนี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่น ๆ ซึ่งในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่า มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมนั้นมีทั้งแหล่งปฐมภูมิ และแหล่งทุติยภูมิ แรงสนับสนุนจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการเจ็บป่วยและพฤติกรรมอนามัยของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงสนับสนุนทางอารมณ์จากคู่สมรส ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งทุติยภูมิถือว่าเป็นผู้ให้บริการทางสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรอื่น ๆ เช่น ครู พระ ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งมีความสำคัญในการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

พิลิสัก (Pilisuk, 1982, p. 20 อ้างถึงใน ประชา ดันเสนีย์, 2550) กล่าวถึงหลักการที่สำคัญของแรงสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย 1) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรงสนับสนุน 2) ลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์นั้น จะต้องประกอบด้วย 2.1) ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเชื่อว่ามีคุณค่าและมีความรักความหวังดีในสังคมอย่างจริงใจ 2.2) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม 2.3) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะทำให้ผู้รับเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีประโยชน์แก่สังคม 3) ปัจจัยนำเข้าของการสนับสนุนทางสังคมอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือด้านจิตใจ จะต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ

คอปปี (Cobb, 1976 อ้างถึงใน ประชา ดันเสนีย์, 2550) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ และมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความผูกพันและไว้วางใจกัน 2) การสนับสนุนด้านการยอมรับ ยกย่องและเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าและบุคคลอื่นให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าของ

ตนเอง 3) การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ต่อบุคคลทั้งในด้านการดำรงชีวิต หรือ การปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อบุคคลพบปัญหาหรือเผชิญความเครียดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นการลดความเครียดจากภาวะปัญหานั้นลงได้ เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน

กานเนลเลน และบลานีย์ (Ganellen & Blaney, 1984, p.156 อ้างถึงใน ประชา ต้นสนีย์, 2550) กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคมเป็นระดับของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนที่บุคคลได้รับในเวลาที่ต้องการจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่สมรส เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว เพื่อนบ้าน และสมาชิกของคนในชุมชน แบ่งลักษณะการสนับสนุนทางสังคมได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. เป็นระบบที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. เป็นระบบที่นำไปสู่ความพึงพอใจ หรือการตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในสังคม

แชเฟอร์ และคณะ (Schaefer et al., 1981, pp. 24-25 cited in Forgas, 1983, pp. 156-157) แบ่งรูปแบบของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ เป็นความคุ้นเคย ความสัมพันธ์ต่อกันในองค์การความรู้สึกต่อบุคคลที่รู้จักและคุ้นเคยไม่ใช่ว่าบุคคลแปลกหน้า ให้การยอมรับและกำลังใจ
2. การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ เป็นการดูแลและให้บริการ โดยตรงให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน สามารถกู้ยืมเงินหรือสิ่งของระหว่างกันได้
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในการทำงาน ให้ทราบผลกระทบที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ

เฮาส์ (House, 1985 cited in Israel, 1985, p. 66) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนทางสังคม เป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย
2. การสนับสนุนด้านการให้การประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back) การเห็นพ้องหรือให้รับรอง (Affirmation) ผลการปฏิบัติ หรือการบอกให้ทราบผลถึงผลดี ที่ผู้รับได้ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น
3. การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ (Suggestion) การตักเตือน การให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสารรูปแบบต่าง ๆ

4. การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

กอตต์ลิบ (Gottlieb, 1985, pp. 5-12) ได้แบ่งระดับแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro Level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคม อาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจและการดำเนินวิถีชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม เช่น การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ชุมชนที่อาศัยอยู่ อาทิ กลุ่มแม่บ้านเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กลุ่มหนุ่มสาวพัฒนาหมู่บ้าน กลุ่มด้านภัยเอดส์ กลุ่มเลี้ยงสัตว์ปีก กลุ่มจักสาน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็นต้น

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mezzo Level) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายสังคม ด้วยการพิจารณาจากกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มบุคคลใกล้ชิดในสังคมเสมือนญาติ ชนิดของการสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ ความเป็นมิตร การสนับสนุนทางอารมณ์ และการยกย่อง

3. ระดับแคบ หรือระดับเล็ก (Micro Level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งนี้มีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์มากในเชิงปริมาณ คือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์หรือโครงสร้าง ของเครือข่าย ในการสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางจิตใจ และแสดงความรักและห่วงใย (Affective Support)

คิง และคณะ (King et al., 1995) แบ่งการสนับสนุนจากครอบครัวออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่เป็น การกระตุ้นและส่งเสริม มีความเข้าใจ เอาใจใส่ ให้กำลังใจและมีทัศนคติทางบวก มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานรวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหา เต็มใจรับฟัง สนทนา ให้คำแนะนำตลอดจนดูแลห่วงใยและให้ความสนใจในงานที่ทำอยู่ 2) การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัว แสดงทัศนคติและพฤติกรรมในการที่จะช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทองและทรัพยากรที่จำเป็น มีความเต็มใจที่จะแบ่งเบาระบบในบ้าน รับภาระงานบางอย่างแทน ในกรณีที่มีภาระในหน้าที่มาก ปรับการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้ตาม กำหนดเวลาและภาระงานที่มีอยู่

การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งเสริมสุขภาพ และ ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การบรรลุความสำเร็จในการทำงานที่มีผลทำให้บุคคลเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อจิตใจ ซึ่งก็คือ ความสำเร็จในอาชีพแบบจิตวิสัย แกตติเกอร์

และลาวูด (Gattiker & Larwood, 1988) กล่าวว่า นอกจากการสนับสนุนจากครอบครัวยังช่วยให้ ความเครียดที่มีลดลงทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคูซ และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเครียดสูงจะทำให้อำนาจใน ตนเองลดลง มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะคุกคามมากกว่าความท้าทาย เมื่อพิจารณาในสถานการณ์ ของการทำงาน แม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมีความสำคัญ ในอาชีพมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาชีพก็ตาม คิง และคิง (Adams, 2010, cited in King et al., 1996) ยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่น โดยเฉพาะจาก สมาชิกในครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เพราะปัญหาการทำงาน ปัญหาด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ที่ผ่านมามักพบว่า เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการ ทำงานที่ยาวนาน ทำให้เหลือเวลากับครอบครัวน้อยลง ในทางตรงกันข้ามบทบาทที่ต้องทำให้ ครอบครัวมีมากเกินไป ก็ย่อมทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำงาน รวมทั้งความคาดหวังทางสังคมที่อาจ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาทมากขึ้น เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไลด์สโตน (Lidstone, 1996) และส่งผลกระทบต่ออาชีพ ฟิลูซต์ และ พาราสุรามาน (Peluchette, 1993 Cited in Parasuraman, 1996) กล่าวถึง การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นการช่วยถ่วงดุลในการทำบทบาทที่ มากเกินไป (Role Overload) และสามารถช่วยลดความขัดแย้ง ให้ผู้บริหารสตรีลดและจัดการกับ ความตึงเครียดทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพได้จากการศึกษาของ คิง และคณะ (King et al., 1995) ที่ศึกษาการได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัวของคนทำงาน 442 คน จากหลายสาขา อาชีพ ประกอบด้วยบุคลากร ปรินซ์นิส บุคลากรรับโทรศัพท์ ครู และอื่น ๆ โดยแบ่งเป็นชาย 45 เปอร์เซ็นต์ หญิง 55 เปอร์เซ็นต์ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ผลการศึกษา พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มบุคลากรหรือกลุ่มผู้บริหาร รวมทั้งการศึกษาของ ฟิลูซต์ (Peluchette, 1991) ที่ศึกษาปัจจัยด้าน บุคคล ครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 421 คน จาก 2 มหาวิทยาลัย ด้วยแบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพ ทั้งปรินซ์นิสและแบบอัตนัย ผลการศึกษาพบว่า อายุ เครือข่ายช่วยเหลือ แหล่งสนับสนุน เป็นตัวแปรที่ สำคัญในการทำนายความสำเร็จในอาชีพทั้ง 2 ประเภทแบบสอบถาม อูไร กลุ่มขนาด (2540) กล่าวว่า หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งให้กำลังใจ ปลอบใจเพื่อให้สามารถ เผชิญและจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ ดังนั้น หากข้าราชการครูขาดการสนับสนุน จากครอบครัวย่อมทำให้เกิดความเครียด สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเสื่อมถอย การตัดสินใจลดลง แต่ข้าราชการครูประสบภาวะเครียดแล้วได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมถึงการประคับ ประคอง ทางอารมณ์จากผู้ใกล้ชิดในครอบครัว เช่น คู่สมรส บุตร หรือพี่น้อง ด้วยการทำให้รู้สึกว่าเป็นตัวเอง

มีคุณค่า เป็นที่รักใคร่ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้ความรู้สึกอบอุ่นจะมีผลทำให้บุคคลที่มีความเครียด รู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นการช่วยถ่วงดุลบทบาทการทำงาน และครอบครัวของข้าราชการครู ให้ดำเนินไปด้วยดีทั้งสองด้านโดยไม่ขัดแย้งกันนอกจากนั้นหาก ภายในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดี ข้าราชการครูไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดความเครียดก็จะสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนางานมากมาย มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และเกิดความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นั้นย่อมทำให้ข้าราชการครูประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้ มีการศึกษาวิจัย เช่น นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 518 คน จากแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิด ของคิงและคณะ (King et al., 1995) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของ ผู้บริหารสตรีส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการงาน และผ่านความผูกพัน ในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ นั้นหมายถึง หากการสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารยิ่งมาก ก็ยังสามารถลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็ยังทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพสูงตามไปด้วยการ วิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้ เบคเกอร์ (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถป้องกัน การเกิดความรู้สึกอ่อนล้าและความเครียดที่เป็นองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และงานวิจัยของ ไลเตอร์ (Leiter, 1988 cited in Cordes & Dougherty, 1993) ที่พบว่า การสนับสนุน ทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ทางอ้อมโดยผ่านการมอง โลกในแง่ดี นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแซนโทปูลโล (Xanthopoulou) ที่พบว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทรัพยากรในการทำงาน (เช่น การสนับสนุนทาง สังคม) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จากผลการวิจัยที่พบสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้ในองค์การที่พวกเขาทำงานอยู่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการ สื่อสารร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานกับบุคลากร และเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจ ใส่ และได้รับปฏิบัติอย่างมีคุณค่าในที่ทำงาน จะส่งผลทำให้บุคลากรมีพลังและกำลังใจในการทำงาน คลายความรู้สึกอ่อนล้าที่เกิดจากการทำงาน มีเรี่ยวแรงในการดำเนินชีวิต และส่งผลทำให้บุคลากรมี ทักษะด้านบวกต่อองค์การและการทำงาน ซึ่งทักษะด้านบวกนี้จะช่วยป้องกัน/ลดความเครียดที่ เกิดขึ้นกับบุคลากรทำให้บุคลากรทำงานด้วยใจมากขึ้น ไม่ทำตัวออกห่างจากงาน ไม่มองคนอย่าง เย็นชาเหมือนเป็นเพียงวัตถุอย่างหนึ่งในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมไปถึง ผู้ที่มาติดต่อในงานด้วย และสุดท้ายเมื่อบุคลากรมีพลังใจลงภายในการทำงาน และมีใจในการทำงาน ไม่แสดงความเย็นชาต่อบุคคลรอบข้าง การทำงานของบุคลากรก็จะดี มีคุณภาพไปด้วย ส่งผลทำให้

บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงาน มีคุณค่า รู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่างานที่ทำงานไปมีความคุ้มค่า และทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นในที่สุด

นอกจากการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันและลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้โดยตรงแล้ว การสนับสนุนทางสังคมยังช่วยป้องกันและลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทางอ้อม โดยผ่านการมองโลกในแง่ดีอีกด้วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้ว่าในองค์กรที่บุคลากรทำงานอยู่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานกับบุคลากร และเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่ และได้รับปฏิบัติอย่างมีคุณค่าในที่ทำงาน ดังที่กล่าวไปในข้างต้น จะไปกระตุ้นลักษณะด้านบวกเฉพาะของบุคคลอย่างการมองโลกในแง่ดีให้เกิดขึ้น โดยการสนับสนุนทางสังคมจะไปสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร เช่น เมื่อบุคลากรประสบกับปัญหา บุคลากรจะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยมั่นใจว่าเมื่อใดที่ตนต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น ผู้อื่นจะช่วยเหลือให้คำปรึกษา หรือกำลังใจอย่างแน่นนอน (Cohen & Wills, 1985, cited in Cordes & Dougherty, 1993) ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่ดีนี้จะไปกระตุ้นทำให้เกิดลักษณะด้านบวกขึ้นกับตัวบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหา มีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน มีแนวคิดหรือมุมมองในการประเมินปัญหาหรือสถานะที่เรื้อรังอยู่ไปในทางบวกมากขึ้น ซึ่งลักษณะด้านบวกดังกล่าวจะช่วยป้องกันและลดความรู้สึกอ่อนล้า กับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ว่ามีภาระงานมากได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณมีประสิทธิผลในการทำงานอีกด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กร ที่ทำให้เกิดความร่วมมือและยินดีปฏิบัติให้บรรลุ จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจึงต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการ

สรุปได้ว่า ในองค์กรหนึ่ง ๆ ผู้บริหารทุกระดับควรจัดให้มีการสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนที่ดีจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในองค์กร การพัฒนาองค์กร การเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงาน การสนับสนุนและให้โอกาสการพัฒนา ผลจากการสนับสนุนดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสำเร็จในวิชาชีพ และความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานของวิชาชีพครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กัญธรส โล่ห์สกุล (2551, หน้า 57 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 คน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรยุคใหม่ต้องเป็นไปภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน โดยสัมพันธ์กัน ทั้งองค์กร ผู้บริหารและคณะกรรมการ บุคลากร

จूरรัตน์ พันธวานนท์ (2548, หน้า 145) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรบริษัท สาเซท ฟิลิปปากิ โพสท์ จำกัด ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อสถานที่ทำงาน ด้านบุคลิกภาพด้านการเรียนรู้ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ของในแต่ละด้านโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นด้วย ส่วนปัจจัยจูงใจของบุคลากรในด้านลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงมาก และสุดท้าย ปัจจัยด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในแต่ละด้านโดยรวมมีระดับพึงพอใจมาก

ณัฐฐกุล หนูจักร (2549) ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยาการสององค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำ บรรยาการสององค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542, หน้า 98) ได้ศึกษาและสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง จำนวน 581 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมา คือ บรรยาการสององค์กร ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล

และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพคือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจแห่งตนและขนาดขององค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

นภค คำเต็ม (2545, หน้า 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี โรงพยาบาลศูนย์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลศูนย์ 15 แห่ง จำนวน 386 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและภาระการงานในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 18.6

นฤมล ปั่นดี (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน พบว่า สถานภาพสมรสสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา (2552) ศึกษาเรื่องความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จในด้านจิตวิสัยของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

เปรมฤดี ปองมงคล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพฯ พบว่า ประสบการณ์ทำงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษาสถานภาพสมรสไม่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพฯ

ปริดา จิรวาทิส (2546, หน้า 99 อ้างถึงใน ณัฐกุล หนูจักร, 2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชนกับนักบัญชีในธุรกิจเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า นักบัญชีจะประสบความสำเร็จมากในด้านกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งาน ด้านเนื้องาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการมีโอกาสในการบริหาร และด้านความภาคภูมิใจและนักบัญชีไม่แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาอาชีพงาน

ประชา ดันเสนีย์ (2550, หน้า 87) ศึกษารูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กับผู้บริหารระดับสูง จำนวน 300 คน พบว่า 1) อิทธิพลตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบการพัฒนาองค์การ แห่งการเรียนรู้ผ่านปัจจัยการพัฒนาคลกรด้านบริหาร จำนวน 11 ปัจจัย ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การพัฒนาตนเอง ความเป็นภาวะผู้นำ การรอบการดำเนินชีวิตเพื่อความสะดวกระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ แบบเน้นการมีส่วนร่วมการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การทำงานเป็นทีม การสนับสนุน การทำงานเป็นทีม โครงสร้างระบบการคิด การคิดอย่างเป็นองค์รวม 2) ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงที่สุดต่อความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสร้างทีมงานและการคิดอย่างเป็นองค์รวมตามลำดับและปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง คือ การพัฒนาตนเอง และ 3) รูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี ประกอบด้วย ความรอบรู้ของตนเอง แบบแผนความคิด อ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมการเรียนรู้ของทีมงานและการคิดอย่างเป็นระบบ

พัทธารณ จินกุล (2547 อ้างถึงใน ณัฐกุล หนูจักร, 2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การศึกษา และประสบการณ์ทำงานสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544, หน้า 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 232 คน พบว่า ภาวะผู้นำการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 43.2 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

พรพรรณ สุนทรสุด (2554 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2540) ศึกษาบรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บรรยากาศองค์การ มิติความรับผิดชอบ ($p < 0.001$) และมิติความอบอุ่น ($p < 0.001$) การสนับสนุนจาก

องค์การด้านการบริหาร($p<0.001$) และด้านเทคโนโลยี ($p<0.001$) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.0

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 104) ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 400 คน พบว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านประสพความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ อยู่ในระดับมีความสำเร็จมาก

วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550, หน้า 54) ได้วิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีจำนวน 4 กลุ่มปัจจัย ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรีและมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ศาวิตรี คงจินดา (2550, หน้า 78) ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรศิริสาทร เซอร์วิส อพาร์ทเมนต์ กับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 98 คน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรศิริสาทร เซอร์วิส อพาร์ทเมนต์ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยผลสำเร็จของการทำงานของตัวเองค่อนข้างสูงกว่าเป้าหมาย และผลงานของท่านเมื่อเทียบกับผู้อื่นค่อนข้างมากกว่าผู้อื่น และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจอยู่ในระดับภูมิใจมาก

สินินทรา สุขสวัสดิ์ (2550, หน้า 78) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 378 คน พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัย สามอันดับแรก คือ การสนับสนุนทางสังคม เจตคติในการทำงาน และตัวแปรหุ่นประสพการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี เทียบกับน้อยกว่า 11 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ การสนับสนุนทางสังคม เจตคติในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการเงิน คือ การสนับสนุนทางสังคม ด้านความก้าวหน้า

ในการเลื่อนตำแหน่ง คือ เจตคติในการทำงานการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรหุ่นประสพการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี เทียบกับน้อยกว่า 11 ปี

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ศึกษาจุดร่วมและจุดต่างของการบริหารงานบุคคลระหว่างองค์การกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการภาครัฐ ทั้งข้าราชการตุลาการ ทหาร ตำรวจ ข้าราชการสาธารณสุข อาจารย์มหาวิทยาลัย และข้าราชการครู เป็นไปได้ช้าและแตกต่างจากภาคเอกชนอยู่มาก

สิทธิศักดิ์ ดอกบัว (2547 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมณฑล, 2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ สถานการณ์ขององค์การที่เอื้อต่อผู้นำและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 2) สถานการณ์ขององค์การที่เอื้อต่อผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และมีแนวโน้มความสัมพันธ์ในเชิงบวก 3) รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ขององค์การที่เอื้อต่อผู้นำ

งานวิจัยต่างประเทศ

จัดจ์ และคณะ (Judge et al, 1995, p. 488) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,388 คน พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะประชากร ด้านทุนทางสังคม ด้านการจูงใจ และด้านองค์การ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัย ได้แก่ เงินเดือน และจำนวนการได้เลื่อนขั้น และความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

นาบี (Nabi, 1999, pp. 212-224) ได้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 773 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การให้ความสำคัญในงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีการบริหารจัดการให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่ายและการแสวงหางานที่มีความสำคัญเป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัยและอัตนัย

อาเทอร์ ฮอลล์ และลอว์เรนซ์ (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, p. 123) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) พบว่า ประสพการณ์และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การ ความก้าวหน้าของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การหรือจากอาชีพที่ได้ทำอยู่เป็นปัจจัยของความสำเร็จ ทั้งที่เป็นจิตวิสัย (Subjective) และวัตถุวิสัย (Objective) เวเน่ และคณะ

(Wayne et al., 1991) ศึกษาทุนมนุษย์ แรงจูงใจและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่า การศึกษาและประสบการณ์ทำงานไม่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

โจวและลูก (Chow & Luck, 1996) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ฮาวาร์ด และเบรย์ (Howard & Bray, 1988) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ และสรุปถึงความ สำเร็จในอาชีพว่าเป็นเรื่องของจำนวนการ ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งภายในระยะเวลา ที่กำหนดไว้

เฮรริออต กิบสัน และแจคสัน (Herriot, Gibson, & Jackson, 1994) ได้ทำการศึกษาภาคตัด ขวางของช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Studies) โดยใช้ตัวชี้วัด คือ ตำแหน่งที่อยู่ตามสายการ บังคับบัญชา (Current Hierarchical Position) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Salary) การจัดกลุ่มตามสาขา อาชีพ (Occupational Grouping) รวมถึงตัวชี้วัดแบบจิตวิสัย (Subjective) พบว่า การศึกษาที่ทำภายใน องค์การใดองค์การหนึ่ง มักนิยมใช้ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษากลุ่มตัวอย่างในองค์การที่แตกต่างกันจะไม่สามารถนำตัวชี้วัดด้านตำแหน่งตามสายการ บังคับบัญชามาประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด โดยเฉพาะการศึกษาด้านจิตวิสัย (Subjective) เนื่องจากใน องค์การที่แตกต่างกันสายการบังคับบัญชามักแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสิ่งที่นิยมนำมาศึกษาก็คง เป็นด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน และกลุ่มตามสาขาอาชีพเหมือนเป็นตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัยและเป็นปัจจัย ร่วมกัน และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่ข้ามพ้น (Across)

เรทเมเยอร์ (Rethmeyer, 1976 อ้างถึงใน ปิยพร ศรีอยทอง, 2544, หน้า 53) ศึกษาสภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะของ งานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน 2) ความมั่นคง และการมีส่วนร่วมทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน 3) ค่าจ้างหรือผลตอบแทนมีผลอย่างมากที่จะทำ ให้เกิดทัศนคติทางบวกหรือลบต่อสถาบัน 4) สถาบันที่ขยายกว้างออกไปทำให้ผู้ปฏิบัติงาน พึงพอใจสูง เพราะรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงาน 5) แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหา บุคคลของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคคลมี ความแตกต่างกัน ประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัยและขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ทั้งสภาพความ เป็นอยู่ของครอบครัว ความต้องการจำเป็น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุน จากครอบครัว จากสังคม รวมทั้งบุคลิกภาพ และปัจจัยคุณลักษณะของตัวบุคคลเอง ซึ่งผู้วิจัย ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อเป็นองค์ความรู้หรือแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริม ความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา