



บรรยายการองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

โดย

นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรยายาคองคํการของสถานศึษาขันพ้ฐาน
สํักัด สํานักงานเขตพ้ที่การศึษาประถมศึษากาญจนบุรี เขต 3

โดย
นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ

การคั่นควํอึสระนี้เป็นส่วนหนึ่ของการศึษาตามหลักสูตรปริญญาศึษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึษา
ภาควิชาการบริหารการศึษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลึขสิทธึของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF BASIC EDUCATION SCHOOL
IN KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

By

Kanittha Premprechayan

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ บรรยายศาสตร์
องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ”
เสนอโดย นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)
...../...../.....

50252401 : สาขาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : บรรยายการสอนของการของสถานศึกษา

กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ : บรรยายการสอนของการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รศ.ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) บรรยายการสอนของการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์การของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตัวอย่างของ
การวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
จำนวน 70 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายการสอน
ตามแนวคิดของฟอกซ์ และ คณะ (Fox and others) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ
ค่ามัธยฐานเลขคณิต และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยายการสอนของการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกา
สในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทาง
วิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ดังนี้ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมใน
กิจกรรม ประชุมผู้ปกครองเพื่อรับทราบปัญหา ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ
จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ตามความต้องการของ
ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม ส่งครูเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพ มีระบบนิเทศติดตามการ
ทำงาน ครูผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียน ส่งเสริมการทำวิจัยและศึกษา
นักเรียนเป็นรายบุคคล

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

50252401 : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : ORGANIZATIONAL CLIMATE

KANITTHA PRAMPREECHAYAN: THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF BASIC EDUCATION SCHOOL IN KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. INDEPENDENT STUDY ADVISORS : ASSOC. PROF. SIRICHA CHINATANGKUL, Ph.D. 113 pp.

The purposes of this research were to determine : 1) the organizational climate of basic education schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 and 2) the guidelines for development of the organizational climate of basic education schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. The sample was consisted of 70 schools of Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. The respondents were administrators, teachers, and representatives from basic educational school board of committees, with the total of 210. The research instrument was a questionnaire about the organizational climate based on Fox and others. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows:

1. the organizational climate of basic education schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, as a whole and as an individual, was at a high level; ranking from the highest to the lowest mean : high morale, cohesiveness and cooperation, recognition, work opportunities, trust, kindness, organizational development, and academic and social growth.

2. the guidelines for the development of the organizational climate of basic education schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 were as follow : parents and school board of committee's involvement in school activities and teacher-parent association meeting, teachers' involvement in decision-making and sharing opinions, provision of facilities and job benefits, learning atmosphere according to students' needs, building teamwork, teachers' professional development, job monitoring and supervision, teacher as a role model, teachers' and students' motivation, encourage teachers to conduct the action research, and focus on each student individually.

Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University, Academic Year 2011

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนสำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ เอาใจใส่อบรมสั่งสอน เป็นกำลังใจ ให้ข้อคิดและเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร. อุดลย์ วงศ์ล้อม นายนิวัฒน์ โชติวิวัฒน์ ศิษยานุเทศ์สำนักงานการศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นายประภาส มากมีทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธวิมุตติวิทยา นางชัชฎาพร โชคสงวนทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินลาด ที่กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย และ ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนรุ่น 27 ทุกท่านที่คอยสนับสนุนเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คุณประโยชน์อันเนื่องมาจากสารนิพนธ์เล่มนี้ขอมอบบูชาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และครอบครัว “เปรมปรีชาญาณ”ทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการศึกษา.....	8
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	10
ขอบเขตการวิจัย.....	11
นิยามคำศัพท์.....	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
บรรณานุกรม.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับบรรณานุกรม.....	14
ความหมายบรรณานุกรม.....	14
ความสำคัญบรรณานุกรม.....	17
องค์ประกอบบรรณานุกรม.....	19
แบบบรรณานุกรม.....	24
ความหมายและความสำคัญของบรรณานุกรมในสถานศึกษา.....	30
องค์ประกอบบรรณานุกรมในสถานศึกษา.....	33
องค์ประกอบบรรณานุกรมในสถานศึกษาตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ.....	38

บทที่	หน้า
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3..... 42
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 45
	สรุป..... 52
3	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 53
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 53
	ระเบียบวิธีวิจัย..... 54
	แผนแบบการวิจัย..... 54
	ประชากร..... 55
	กลุ่มตัวอย่าง..... 55
	ตัวแปรที่ศึกษา..... 56
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 57
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 58
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 59
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 59
	สรุป..... 61
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 62
	ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 62
	ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3..... 64
	ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนา บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3..... 74
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 76
	สรุปผลการวิจัย..... 76
	การอภิปรายผล..... 79
	ข้อเสนอแนะ 82
	ข้อเสนอแนะของการวิจัย..... 82

บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ.....	91
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	93
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมเรื่องมือ.....	95
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง.....	97
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	108
ประวัติผู้วิจัย.	113

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
2	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม.....	65
3	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ.....	66
4	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการไว้วางใจ.....	67
5	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการมีขวัญและกำลังใจสูง.....	68
6	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน.....	69
7	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง.....	70
8	ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน.....	71

9	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน.....	72
10	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน.....	73

บทที่ 1

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ถือว่าเป็นกฎหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดทิศทางการจัดการศึกษา ดังมาตรา 80 (3) บัญญัติไว้ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มาตรา 80 (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นับจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา สถานศึกษาเกิดการตื่นตัวมีการบริหารจัดการ โดยยึดแนวการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเน้นการกระจายอำนาจถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและทันต่อการเปลี่ยนแปลง นับเป็นการยากต่อการบริหารจัดการเนื่องจากการบริหารมีข้อจำกัดในบางเรื่อง เช่น บุคลากรบางส่วนยังคงไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโครงการการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษานำร่องที่ว่าบุคลากรส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการเป็นผู้รับคำสั่งสอน ผู้ถูกกระทำหรือถูกทดลองเคยชินและคุ้นเคยกับวิธีการเดิมๆ ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วม¹ สภาพปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้สาเหตุเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

¹ เลขา ปิยะอัครริยะ, รายงานผลการดำเนินการนำร่องระดับชาติ กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : บทเรียนและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545),54.

การสื่อสาร โทรมนาคมทำให้ข้อมูลข่าวสารทั่วโลกเชื่อมโยงติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต แนวทางสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของชาติปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ นั่น คือ การศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า การศึกษา คือ ปัจจัยสำคัญอันยิ่งยวดที่จะนำพาประเทศไปสู่การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ความเป็น ปีกแผ่นทางสังคมในอนาคต แต่การศึกษาไทยในปัจจุบันนี้ยังมีปัญหา อยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องไม่สามารถเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารได้ทัน ผลผลิตทางการศึกษายังขาดคุณภาพสิ่งเหล่านี้ จึงเป็นปัญหาใหญ่และเป็นอันตรายที่น่าพาประเทศไปสู่ภาวะวิกฤติสมควรต้องแก้ไขหรือปฏิรูปการศึกษา²

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และความรับผิดชอบ ต่อสังคมได้มีความสมดุลได้ยึดหลักการเรียนสำคัญที่สุดสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียนออกเป็น 8 กลุ่ม³ นอกจากการจัดการเรียนการสอนของครูแล้วการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและจัดหาทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพหน้าที่สำคัญของผู้บริหารคือการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) การควบคุม (controlling)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคคลเข้ารองรับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้าง

² ประเวศ วะสี, การปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญหา ทางรอดจากหายนะ. พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ :มูลนิธิธิดาศรี สฤณี, 2541), 25-30.

³ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542”,ราชกิจจานุเบกษา (19 สิงหาคม 2542), 3.

งาน กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเต็มใจทำงาน สร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปฎิภาหหรือ ทำให้มีความพึงพอใจมีขวัญกำลังใจสูง และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร⁴ ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการประสานงานมีทักษะในการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแนวคิดที่สอดคล้องกัน และเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย ดังที่ สเตียร์ (steer) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรได้แล้ว การบริหารงานจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการประเมินองค์กรต้องเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาด้วย การจัดการเรียนการสอนที่ดีต้องมีการเตรียมการสอนครูมีวิธีการสอนดี อุปกรณ์ครบถ้วนมีห้องเรียนที่เหมาะสมครูให้ความเอาใจใส่ต่อความต้องการของนักเรียน⁵ จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านครู ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นเป็นเรื่องยากเนื่องจากโครงสร้างการบริหาร นโยบายด้านการศึกษาและสภาพแวดล้อมขององค์กรรวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานและการปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง.

ปัญหาการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและ

⁴ วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2545), 3.

⁵ Thomas J. Sergiovanni, and Robert J. Starratt , Supervision : Human Perspectives. (New York : McGraw-Hill, 1983)

⁶ Richard M . Steers , Organizational Effectiveness : A Behavioral Views (California : Goodyear Publishing Company, 1977) , 391 – 407.

⁷ อภิเชษฐ์ พัฒนวรกุลเลิศ, "การสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียน อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552), 33.

ประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษาร่วมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้ความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง⁸ การจัดการศึกษาในภาวะที่ขาดแคลนครู ศึกษาร่วมทั้งบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามเกณฑ์ กคศ. มีภาวะขาดแคลนครูถึง 74,952 อัตรา รวมทั้งยังมีปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ และมีภาระงานอื่นๆนอกเหนือจากการสอนทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวพบว่ามีสาเหตุการขาดแคลนครูและศึกษาร่วมทั้งบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากนโยบายของรัฐในการจัดอัตรากำลังทำให้กระทรวงศึกษาถูกตัดอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการและเกษียณก่อนกำหนดตั้งแต่ปี 2543 – 2549 ถึง 55,139 อัตรา มีครูเกษียณ 76,133 อัตรา และได้รับคืน 20,994 อัตรา จึงทำให้ครูต้องรับภาระหนักขึ้น⁹ ครูมีจำนวนไม่น้อยที่รู้สึกเบื่อในอาชีพ ด้วยเหตุผลเรื่องภาระงานหรือด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมส่งผลต่อความตั้งใจและทุ่มเทในการสอน หากพิจารณาคำกล่าวที่ว่า ประเทศที่มีการแข่งขันสูงย่อมมีการศึกษาที่เข้มแข็ง และในระบบการศึกษาที่เข้มแข็งนั้น ก็มีวิธีที่จะดูแลวิชาชีพครูได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเราต้องให้ความสนใจกับบรรยากาศในการทำงานที่ดีของครูเพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูที่นอกจากการบริหารงานภายในสถานศึกษาแล้วยังได้รับผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อพัฒนาประเทศด้วย¹⁰ จากปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการศึกษาประกอบกับชีวิตการทำงานที่ตกต่ำที่เป็นผลทางด้านลบต่อบรรยากาศองค์กรทางการศึกษาซึ่งสะท้อนออกทางพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการสำรวจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของครูทั่วประเทศของสถาบันรามจิตติร่วมกับสถาบันพัฒนาครูพบว่าครูจำนวน 13,500 คน จากโรงเรียน 1,350 โรงเรียนครูร้อยละ 50 เริ่มถอดใจกับอาชีพครู ในจำนวนนี้ร้อยละ 15 เคยคิดอยากจะทำอาชีพอื่น ครูร้อยละ 62.50 ระบุว่าหากมีโครงการเกษียณก่อนอายุก็จะเข้าร่วมโครงการและพบว่าครูมีชั่วโมงการสอนเฉลี่ยถึง 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังคงรับผิดชอบงานด้านธุรการถึงร้อยละ

⁸ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 [Online], accessed 1 February 2008, Available from http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law2542.htm

⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,“(ร่าง) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เสนอที่ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูม อิมแพคเมืองทองธานี นนทบุรี, 23 - 24 พฤศจิกายน 2550.7.

¹⁰ อมรวิรัช นาคทรพรพ,“วิกฤตคุณภาพการศึกษา :บทวิเคราะห์เพื่อหาทางออก เอกสารในการประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา” (เสนอที่ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูม อิมแพคเมืองทองธานี นนทบุรี, 23-24 พฤศจิกายน 2550),10.

10-20 ของเวลาสอนปกตินอกจากนี้ครูร้อยละ 45.5 จะต้องขาดการสอนเพื่อไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง ซึ่งเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง รองลงมาคือติดการประชุม ส่วนภาระงานที่เป็นที่ครูหนักใจที่สุด คือการทำฐานข้อมูล และการจัดทำรายงานต่างๆ ให้กับโรงเรียนและส่วนกลาง¹¹ การบริหารจัดการศึกษาต้องอาศัยองค์ประกอบด้านต่างๆ หลายประการ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านนโยบายของสถานศึกษา ด้านบุคลากร ตลอดจนด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องประกอบกันอย่างเหมาะสม มีความสมดุลและพอดีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศขององค์การจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้แก่การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า¹² ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั้นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีผลต่อความรู้สึกรักของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูงต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกันตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้อิทธิพลในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ดี จะทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่าย บุคลากรไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่องานในที่สุด ถ้าทอดไปเป็นพลัง โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้เสนอวิธีการที่จะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้าน

¹¹ วิชาการ.คอม, "วิชเชอร์วาทซ์" ไขว้ข้อมูลเบื้องต้นครูไทย พร้อมชี้ผลสำรวจปัญหา"
พื้นฐานอย่าแยะ-ขาดวินัย-ก้าวร้าว"คือปัญหาหนักอกครูที่สุด [Online], accessed 1 February
2008, Available from <http://www.vcharkarn.com/include/vcafe/showkratoo.php?Pid=60244>

¹² Robert S. Fox and others., School Improvement: A Challenge to the School Administrator (Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 7-9

เทคนิค (Technical Skill) คือ มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงาน ให้บรรลุผลที่ประกอบด้วย การวางแผน กระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสารและการจัดการองค์การ เป็นต้น 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) คือ ความสามารถในการทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่มและความสามารถในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน

3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง¹³ ส่วนมิลตัน (Milton) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ประการใหญ่ๆ คือ 1) ลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่ประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามต้องการ ทักษะ ความชำนาญ 2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ข้อมูลย้อนกลับ รางวัล ความชัดเจนของบทบาท 3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศองค์การ¹⁴ สำหรับบรรยากาศองค์การนั้น ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพ ไคเคิร์ท (Likert) ได้ศึกษาพบว่า ระบบความสัมพันธ์จะเน้นผู้ร่วมงานที่ต้องจัดองค์การบริการให้ได้ทั้งงานและน้ำใจคนที่จะเกิดจากองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมงาน 8) มาตรฐานการปฏิบัติงานและนักการศึกษาไทย¹⁵ ดังเช่น ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาประกอบด้วย พฤติกรรมของครู และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแยกพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ 1) การให้ความร่วมมือ (disengagement) 2) อุปสรรค (hindrance) 3) ขวัญ (esprit) 4) การสนิทสนม (intimacy) และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ 1) การห่างเหิน (aloofness) 2) การเน้นผลงาน (production emphasis) 3) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) 4) มิตรสัมพันธ์ (consideration)¹⁶ ลิวิน และ สติงเกอร์ (Litwin and Stringer) เห็นว่าองค์การมีบรรยากาศนำ

¹³ Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1970), 20.

¹⁴ Charl S. Milton, *Human Behavior in Organization* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1981), 11-12.

¹⁵ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw-Hill ,1961), 123-233.

¹⁶ Andrew W. Halpin and Don B. Croft, *The Organizational Climate of School* (Chicago : University of Chicago press, 1963), 133-152

ทำงานหรือไม่นั้นต้องประกอบด้วย ปัจจัย 9 ปัจจัย โดยการพัฒนาแบบสอบถามในการวัดบรรยากาศองค์การเครื่องมือที่ใช้เรียกว่า Revised or Improved Climate Questionnaire มี 9 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) รางวัล (reward) 4) ความเสี่ยง (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) 8) ความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identity)¹⁷ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskly) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นการส่งเสริมให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น¹⁸

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ซึ่งคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัยทำให้โรงเรียนจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพทุกด้าน บุคลากรให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท โดยเฉพาะเรื่องการจัดสภาพบรรยากาศองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมซึ่งผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและมีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามไว้ดังนี้

¹⁷ George Litwin and Robert Stringer, Jr, Motivation and Organizational Climate(Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration Harvard University, 1968), 45-65 ,205-207.

¹⁸ Wayne K.Hoy and Cecil G.Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice (New York : McGraw-Hill ,2001),297.

1.บรรยากาสงค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2.แนวทางการพัฒนาบรรยากาสงค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาสงค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามแนวคิดของเคซ และคาร์น (Katz and L. Kahn) ประกอบด้วยตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ภายใต้สภาพแวดล้อม (Context) และมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)¹⁹ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ ต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ประการคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และ บรรยากาสงค์การ โดยมิปัจจัยนำเข้าได้แก่ นโยบาย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ต้องอาศัยกระบวนการเพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพของนักเรียนและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น²⁰ บรรยากาสงค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เดวิส (Davis) ให้ความหมายว่าบรรยากาสงค์การจะช่วยให้เกิดอิทธิพลมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ให้กับบุคคลในองค์การและเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรสนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสงค์การกับ

¹⁹ Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nded. (New York : John Wiley & son, 1970), 20 .

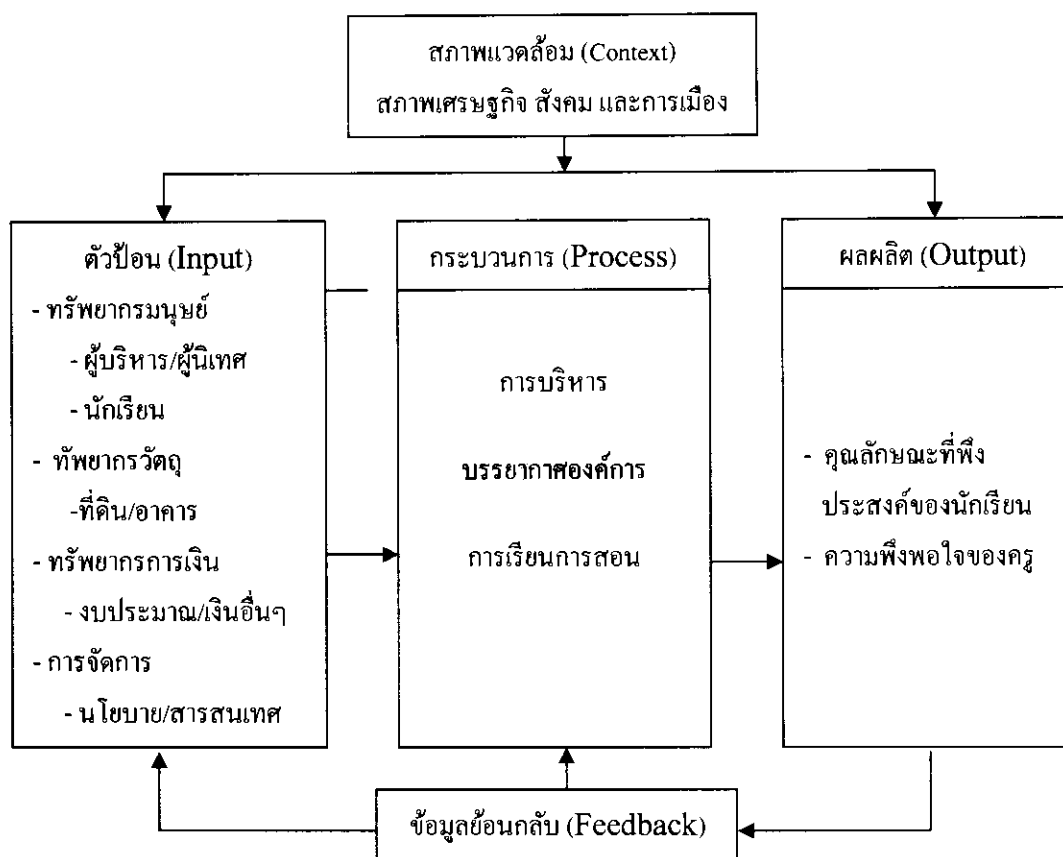
²⁰ กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือการบริหารการศึกษขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ รงพิมพ์การศาสนา, 2546),12.

พฤติกรรมบุคคล²¹ เช่นเดียวกับ อัลต์แมน และคณะ (Altman and others) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 7 ประเภท 1) โครงสร้าง 2) รางวัล 3) การมอบอำนาจในการตัดสินใจ 4) ความท้าทาย 5) ขอบข่ายงาน 6) การสนับสนุน 7) คุณค่าของงาน ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ²² คอร์เนล (Cornell) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นศูนย์รวมการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับหน้าที่ของบุคคลโดยกำหนดตัวแปรไว้ 5 ประการคือ 1) ขวัญของครู 2) ความรับผิดชอบการตัดสินใจของครู 3) การมอบอำนาจในการตัดสินใจ 4) ประประเมินผลการใช้อำนาจของครู 5) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่²³ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ไว้ 8 ประการ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การพินิจกำลังในการทำงาน 7) การปรับปรุงสถานศึกษา 8) การเอื้ออาทรต่อกัน ดังแผนภูมิที่ 1

²¹ Keith Davis. Human Relation at Word : Organizational Behavior, 6th (New York : McGraw-Hill, 1981) 105.

²² Steven Altman, Val Enzi, and Budgets Richard. Organizational Behavior : Theory and Practice. (Orlando: Academic Press Inc., 1985), 65-68.

²³ F.C. Cornell "Socially Perception Administration." Phi Delta Kappan 36 Z March 1955. Quote in Thomas W. Wingging. "Wender Behavior Characteristics and Organizational Climate." Ph.d. dissertation, Clare mint Graduate School, 1968.3



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : ประยุกต์จาก Robert S.Fox and others School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator (Climate.1973). 7-9.

: Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nded. (New York : John Wiley & son, 1970), 20 .

: กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2546),12.

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้

แนวคิดบรรยากาศองค์การของ จำนวน 8 ด้าน คือ 1. ความยอมรับนับถือ (Respect) 2. ความไว้วางใจ (Trust) 3. การมีขวัญกำลังใจสูง (High Morale) 4. การมีโอกาในการทำงาน (Opportunity for Input) 5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) 6. การผนึกกำลังในการทำงาน (Cohesiveness) 7. การปรับปรุงสถานศึกษา (School Renewal) 8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) สามารถแสดงเป็นขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3
1. ความยอมรับนับถือ 2. ความไว้วางใจ 3. การมีขวัญกำลังใจสูง 4. การมีโอกาในการทำงาน 5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6. การผนึกกำลังในการทำงาน 7. การปรับปรุงสถานศึกษา 8. ความเอื้ออาทรต่อกัน

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา: Robert S. Fox and others. School Improvement: A Challenge to the School Administrator (Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 7-9

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจคำที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงขอนิยามความหมายของคำไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง ครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาแล้วส่งผลต่อความรู้สึกรักของบุคลากร โดยส่วนรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวคิดของฟอกซ์ และ

คณะ (Fox and others) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ความยอมรับนับถือ 2) ความไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การฝึกกำลังในการทำงาน 7) การปรับปรุงสถานศึกษา 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
หมายถึง สถานศึกษาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จัดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 1-3 จำนวน 83 โรงเรียน จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

บรรยากาศองค์การ

องค์การ สถาบัน หน่วยงาน ที่มีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ ที่มีความซับซ้อนในการทำงาน ย่อมประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกรในการทำงานอีกทั้งยังต้องสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้ออำนวยประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและองค์การ สร้างสิ่งเร้าในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วย ความหมายของบรรยากาศองค์การ ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ แบบบรรยากาศองค์การ ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา องค์ประกอบองค์การในสถานศึกษาตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ (Fox and others) มี จำนวน 8 ด้าน คือ 1. ความยอมรับนับถือ (respect) 2. ความไว้วางใจ (trust) 3. การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) 4. การมีโอกาในการทำงาน (opportunity for input) 5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6. การผนึกกำลังในการทำงาน (cohesiveness) 7. การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) 8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากองค์กรนั้นเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ละคนมีลักษณะของบุคลิกภาพและทัศนคติที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานสัมพันธ์และจูงใจสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพคือผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรนั่นเอง ผู้บริหารต้องบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลให้ งานนั้นมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่บุคคลเผชิญอยู่เกินกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียวจะรับได้ ดังนั้น มนุษย์จึงต้องรวมกลุ่มเป็นองค์การ สังคมมนุษย์เป็นสังคมขององค์การ มีการประกอบกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งสิ้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้ฮาลปิน (Halpin) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงสภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์กรหรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน¹⁹ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าพฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลากรโดยรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์การ²⁰ ส่วนทากูริ และลิทวิน (Taguri and Litwin) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การคือ 1) บุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและ 3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ²¹ ซึ่งเดสเลอร์ (Dessler) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งที่มีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาสโครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน²² กับสัน

¹⁹ Andrew W. Halpin and Don B. Croft, The Organization Climate of School (Chicago : The University of Chicago press, 1963), 60 - 67.

²⁰ Robert S. Fox, and others, School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator, Englewood; Colorado: Phi Delta Kappa, 1973.1-2

²¹ Richard Taguri, Richard and Litwin, Organizational Climate Explorations of a Concept (Boston :Harvard University, 1966), 27.

²² Gary Dessler, Organization and Measures A Contingency Approach (Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice – Hall, Inc, 1976), 187.

(Gibson) และคณะกล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด และบรรยากาศที่ต่างกันย่อมมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจมีผลในเชิงบวกหรือลบก็ตาม ก็จะไม่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ส่วนฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่างๆ ภายในองค์การซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การและคุณลักษณะดังกล่าวจะต้อง 1) บรรยายถึงสภาพองค์การ 2) ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะที่คงทน และ 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ สำหรับ²³ เซอร์จิโอวานนี และสตาร์เรท (Sergiovanni and Starratt) ให้คำจำกัดความว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงความกลมกลืนในการผสมผสานระหว่างตัวแปรทางด้านโครงสร้างขององค์การ รูปแบบการเป็นผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหาร พร้อมกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของครู²⁴ นพ ศรีบุญนาท ได้ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การหมายถึงบุคคลที่ทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันได้มุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน²⁵ ศิริพงษ์ เสาภายน กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงสภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียนและนักทฤษฎีกล่าวถึงบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาในขณะที่บรรยากาศขององค์การมีรากเหง้าจากจิตวิทยา²⁶ ส่วน วิเชียร วิทยอุดม กล่าวว่า องค์การหมายถึงการรวมตัวกันของคนจำนวนมากเข้ามารวมกันทำงานตามระเบียบและแผนขององค์การที่วางไว้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายเดียวกัน²⁷ ในขณะที่ มัลลิกา ต้นสอน ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การเป็นระบบสังคมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคล

²³ G.A.Forehand and Van B.Gilmer, "Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior," Psychological Bulletin 62 (1964), quoted in Warren B.Broom and Dennis J. Moberg, Organizational Theory and Management : A Macro Approach (New York : John Wiley & Son, Inc., 1980), 418.

²⁴ Thomas J. Sergiovanni and Robert J.Starratt, Supervision Human Perspective,1983)83.

²⁵ นพ ศรีบุญนาท, ศาสตร์การจัดการ. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล,2546),53.

²⁶ ศิริพงษ์ เสาภายน, หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. (กรุงเทพฯ : บัณฑิต, 2548),87.

²⁷ วิเชียร วิทยอุดม, ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1.(กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์,2548),48.

ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาตกลงร่วมมือร่วมใจ²⁸ และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากองค์กรไม่มีชีวิตการดำเนินงานขององค์กรทางด้าน อรรถ รัชธรรม ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร ก็คือ การจัดการระเบียบบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบกันออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสามารถของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุดและให้ความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่จะได้รับผลงานนั้น และผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ²⁹ สติชัย กองคำ กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กร หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในสังคมไม่ว่าเป็นหน่วยงานของทางราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปรวมกันเป็นกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร บุคลากรกลุ่มเต็มใจเข้าร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้³⁰ ฌัญพันธ์ เขจรนันท์ ให้ความหมาย บรรยากาศขององค์กรว่ากลุ่มคนที่เกิดจากบุคคลต่างมารวมตัวกันโดยมีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนมีเป้าหมายในการดำเนินงานมีโครงสร้างในการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบ ทำให้องค์กรสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้³¹

จากความหมายของบรรยากาศขององค์กรที่นักการศึกษาได้กล่าวมาทั้งหมด พอสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร เป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้วแบ่งหน้าที่กันทำ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

²⁸ มัลลิกา ดันสอน, พฤติกรรมองค์กร. (กรุงเทพมหานคร :บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, 2544), 134.

²⁹ อรรถ รัชธรรม, การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2543), 62.

³⁰ สติชัย กองคำ, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. (นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา, 2543), 12.

³¹ ฌัญพันธ์ เขจรนันท์, กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร (กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท, 2545), 24

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การและมีความสำคัญยิ่งหลายประการ โดยเฉพาะอย่างค้ำประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เช่น บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ ยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันบรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ³²สเติร์ส (Steers) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. จากการที่บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นต่อ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

³² W.B. Brown and D.J. Moberg, Organization Theory and Management : A Macro Approach (New York : John Wiley & Sons, Inc, 1980), 420.

และสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ และสุสติ รมาคม ที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์การมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบ องค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์การ อันได้แก่ ผลผลิต ความพอใจในการทำงานและการเข้าออกงาน³³ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่มและมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การสภาพบรรยากาศองค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ³⁴ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์และพอร์ดเทอร์ (Steers and Porter) ได้กล่าวว่าร่วมกัน และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกงาน ลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการฝึกอบรม³⁵ ซึ่งฟอกซ์และคณะ (Fox and others) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมายและเป็นที่ยอมรับทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า³⁶ ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง สมรรถภาพที่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้โดยปราศจากความสิ้นเปลือง ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่ให้ผลโดยสามารถ

³³ R.M. Steers, Organizational Effectiveness : A Behavior View.(Santa Monica : Goodyear Publishing Company, 1977), 104-109.

³⁴ G.H. Litwin and R.A. Stringer, Jr., Motivation and Organizational Climate (Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968),

³⁵ R.M. Steers and L. Porter, Motivation and Work Behavior (New York : McGraw-Hill Book Company, 1979), 371.

³⁶ Robert S. Fox and others. School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator. (Englewood; Colorado: Phi Delta Kappa, 1973),1-2.

ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้³⁷ ดังนั้น บรรยาการองค์การจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การอันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยาการขององค์กรที่ดี จะทำให้เกิดบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะบรรยาการองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความพึงพอใจและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษาถ้าบุคลากรได้รับความอบอุ่นและความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีความสุข

องค์ประกอบของบรรยาการองค์การ

บรรยาการองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรขององค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด และเนื่องจากบรรยาการองค์การประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ หลายประการ นักวิชาการ จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อหาองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้น ที่คาดว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดแบบบรรยาการ นักวิชาการหลายคนให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น กฤษณาสักดีศรี ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยาการในการทำงานในองค์กรไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรคุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร
2. องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก เจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์กรอำนาจการตัดสินใจภายในองค์กร การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์กร มาตรฐานและการบริหารงาน ระบบขององค์กร ความมั่นคง ความสัมพันธ์ของระบบใหญ่กับระบบย่อย
3. องค์ประกอบทางการดำเนินงานขององค์กรซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ เป็นต้นว่า ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมองค์กรวิธีการในการควบคุมการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงานวิธีการเรียนรู้และการเข้าสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัลลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

³⁷ ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2543), 17.

4. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานสถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความต้องการของตลาด ในด้านผลผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ บริเวณ ความร่มรื่น

5. องค์ประกอบทางด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในองค์การยอมรับก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตาม เหตุผลของบุคคลในการทำงานกระบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่างๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การ³⁸ ฮาลปิน (halpin,) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบของบรรยากาศสององค์การ โดยการสร้างถ้อยกระทงความ จำนวน 1,000 ข้อ และคัดเลือกถ้อยกระทงความเหล่านั้นด้วยวิธีการต่างๆ จนกระทั่งเหลือ 84 ข้อ และเมื่อนำมาวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) แล้วทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยากาศสององค์การ 8 ด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมผู้บริหาร (Leader behavior) มี 4 ด้าน คือ

1.1 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการหรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหารจะยึดกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดมากกว่าความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล

1.2 การเน้นผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง พฤติกรรมการสั่งการ บังคับและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด บุคคลในองค์การต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

1.3 การให้ความช่วยเหลือ (Thrust) หมายถึง ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การปฏิบัติงาน โดยไม่ใช้วิธีการควบคุม ตรวจสอบ ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสแสดงความรับผิดชอบสูง และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

1.4 การให้ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ผู้บริหารให้ความเห็นใจผู้ร่วมงาน โดยพยายามสอดคล้องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน และคอยให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน

2. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate' behavior) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ในฐานะกลุ่มบุคคล แบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

2.1 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทที่มอบหมายให้อย่างไม่เต็มใจ นอกจากนี้จะเป็นความรู้สึกของบุคคลในลักษณะ

³⁸ ฤกษ์นา ศักดิ์ศรี, องค์การกับมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิทยา, 2542), 456-457.

ที่มีต่อเพื่อร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ขาดการประสานงานต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.2 อุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการบริหารได้สร้างกฏเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกว่าการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสร้างขึ้นไม่มีความจำเป็นและทำให้งานล่าช้ามากยิ่งขึ้น

2.3 ขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ทุกคนต่างเป็นเพื่อร่วมงานที่ดีต่อกัน และต่างพยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีทั้งด้านส่วนตัวและภารกิจต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2.4 ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้สึกเป็นกันเองโดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกลมเกลียว ทั้งไว้วางใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน³⁹

ปัญญา คงศรี ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ผสมกับองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าหมาย (Goal) เมื่อเริ่มมีองค์การเกิดขึ้นย่อมมีการตัดสินใจถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งหมายถึงเริ่มมีการสร้างบรรยากาศ ดังนั้นเมื่อองค์การมีเป้าหมายแตกต่างกันย่อมจะมีลักษณะของบรรยากาศแตกต่างกันไปด้วย

2. โครงสร้าง (Structure) โดยทั่วไปแล้วยังมีโครงสร้างที่เป็นแบบเป็นแผนมากเท่าใดก็ยังมีบรรยากาศองค์การเป็นแบบแผนมากเท่านั้น ในโครงสร้างองค์การที่เป็นบรรยากาศจะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดและไม่คลุมเครือ

3. การให้รางวัล (Rewards) การให้รางวัลเป็นเรื่องทางจิตใจ กล่าวคือบุคคลในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งได้รับรางวัลจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีอำนาจและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทรางวัลที่แตกต่างกันย่อมสัมพันธ์กับทัศนคติ หรือความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การแตกต่างกัน

4. ขนาด (Size) ขนาดองค์การจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การมาก เมื่อองค์การเติบโตขึ้นก็จะเป็นแบบตัวบุคคลน้อยลง กล่าวคือ เมื่อมีจำนวนบุคคลในองค์การเพิ่มมากขึ้น บุคคลในองค์การก็จะเริ่มรู้จักกันน้อยลง

³⁹ Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration. (New York: The Macmillan Publishing Co., 1966).

5. สถานที่ตั้งองค์การ (Geographic Location) สถานที่ตั้งองค์การที่แตกต่างกันจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน เช่น บรรยากาศในร้านค้าขนาดเล็กในเมืองใหญ่ ย่อมแตกต่างกับร้านค้าขนาดเล็กเดียวกันในชนบท

6. การจัดสภาพทางกายภาพ (Physical Setting) สภาพองค์การที่มีอาณาเขตกว้างขวาง ย่อมรู้สึกเป็นอิสระและเปิดกว้าง เมื่อเข้าไปในองค์การธนาคาร ภัตตาคาร ห้องเรียน จะเกิดความประทับใจ ซึ่งเกิดมาจากความรู้สึกเรื่องสถานที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ขนาด และรูปร่าง แสง การตกแต่ง ฯลฯ โดยสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

7. ปทัสถาน (Norms) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อบรรยากาศองค์การ ปทัสถานเป็นกฎระเบียบที่ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ว่าบุคคลควรจะทำหรือไม่ทำอะไร เป็นกฎที่ไม่เป็นแบบแผน ซึ่งคาดหวังไว้ว่าบุคคลในองค์การควรทำอย่างไรในองค์การกล่าวคือปทัสถานเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับกันและเป็นขอบเขตหรือข้อจำกัดภายในกลุ่มบุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไร

8. การติดต่อสื่อสาร (Communications) การติดต่อสื่อสารต้องมีหลายระดับ เช่น การติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุด ก็คือการติดต่อสื่อสารแบบโดยตรง คือบุคคลในองค์การต้องมีความเคลื่อนไหวพบปะกันและใช้เวลาพูดคุยกันบ้าง⁴⁰

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer) กล่าวถึง บรรยากาศขององค์การหนึ่งเกิดขึ้นจากกลุ่มขององค์ประกอบเฉพาะของแต่ละองค์การ จึงทำให้บรรยากาศของแต่ละองค์การแตกต่างกันออกไป ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้จำแนกออกเป็น 5 ประการคือ

1. ขนาดและโครงสร้างองค์การ (Size and Structure) เรามักจะคาดคิดกันว่า องค์การใหญ่ ๆ จะมีความมั่นคง แต่องค์การขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานไม่คำนึงถึงตัวบุคคล บริหารงานตามสายงายบังคับบัญชาภายใน ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของคนแต่ละระดับในองค์การมาก โครงสร้างองค์การมีความสำคัญและเกี่ยวพันกันกับขนาดองค์การด้วย ซึ่งองค์การมีขนาดใหญ่มากเท่าใด ก็ยังทำให้ผู้บริหารระดับสูงมีความห่างเหินจากบุคคลในองค์การมากขึ้นเท่านั้น นอกจากความห่างเหินจะทำให้เกิดผลในเชิงจิตวิทยาว่าตนเองมีความสำคัญน้อยในองค์การแล้ว ยังทำให้เกิดบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศแบบทางการ คือ ไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมากขึ้นด้วย

⁴⁰ ปัญญา คงตรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษากับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), 26.

2. แบบของภาวะผู้นำ (Leadership Pattern) แบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานของผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญการสร้างความบรรยากาศองค์การ ในด้านการเอาใจใส่ ความห่วงใยและการเน้นผลงาน เป็นลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคคลในองค์การรับรู้ได้

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) หมายถึงจำนวน และลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันของระบบต่าง ๆ ที่องค์การนั้นใช้อยู่

4. ทิศทางและเป้าหมาย (Goal Direction) องค์การแต่ละประเภทย่อมมีเป้าหมายและทิศทางต่างกันไปตามประเภทขององค์การนั้น เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณชน เป็นต้น

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication networks) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะข่ายการติดต่อสื่อสารจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของการติดต่อ อำนาจในการบริหารและความสัมพันธ์ของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารตามระดับบนมาล่าง ตามระดับล่างไปอยู่บน หรือในระดับเสมอกันจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานได้⁴¹

ไลเคิร์ท (Likert) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญผู้หนึ่งที่ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ โดยมององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่พฤติกรรมของผู้บริหารเท่านั้น ไลเคิร์ทถือว่าพฤติกรรมในด้านต่อไปนี้ เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การด้วย คือ

1. แรงจูงใจ (Motivation Force) คือ วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายในและภายนอก

2. การเป็นผู้นำ (Leadership Processes) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด

3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Processes) หมายถึง สายใยของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ดีเพียงใด

⁴¹ สำเนียง วิลามาศ, “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), 21.

4. กระบวนการตัดสินใจ (Decision Processes) หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจเพียงคนเดียวหรือกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่บุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ กัน

5. กระบวนการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายขององค์กรเพียงใด

6. กระบวนการควบคุม (Control Processes) หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด⁴²

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร นอกจากประกอบด้วยสถานที่ตั้งองค์กร ขนาด โครงสร้างของงาน การวัดสภาพทางกายภาพ เป้าหมายขององค์กรแล้วองค์ประกอบที่มีความสำคัญ คือ พฤติกรรมผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน จะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรให้บรรยากาศแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน

แบบบรรยากาศองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร และเครื่องมือสำหรับประเมินบรรยากาศองค์กรดังกล่าวข้างต้น ฮาลปิน (Halpin) ได้กำหนดเป็นบรรยากาศ 6 แบบ

1.บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ หน่วยงานจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงาน และแสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อหน่วยงานและพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์กรตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้ คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

สำหรับลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลางและการเน้นที่งานต่ำ

⁴² R. Likert and J. Likert, New Ways of Management Conflict (New York : McGraw-Hill Book Company, 1976), 73.

2.บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้จะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคนและพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิด ในบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงความเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเรื่องรองจากความต้องการของแต่ละบุคคล

สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารปานกลาง และการให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย เหนือสิ่งอื่นใดความต้องการของกลุ่มบุคคลจะได้รับ การพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา บุคคลในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งทำให้ความ สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มบุคคลลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความอิสระและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เกินไปนัก จะควบคุมดูแลและตัดสินใจด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ และด้วยเหตุที่บุคคลในองค์การตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์การนี้อยู่ในระดับสูง

สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การเน้นที่ผลงานสูง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงมิตรภาพของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ และความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้มิได้ หมายถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะมีมาก หากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับกลุ่มบุคคล และบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ทั้งยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงาน แต่กระนั้นทุกคนต่างมีความรู้สึกว่าองค์การนี้มีมิตรภาพที่ดี

สำหรับลักษณะสำคัญของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ การเน้นที่งานต่ำ และการช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบจันท์พ่อลูก (Paternal Climate) บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้บุคคลในองค์กรรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ผู้บริหารจะรวบอำนาจไว้ ทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์กรห่างเหินกัน

ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การเน้นที่ผลงาน การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำและความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความผาสุกของบุคคล บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจต่ำ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดความร่วมมือกัน การดำเนินงานขององค์กรไม่ราบรื่น และขาดความก้าวหน้างานต่าง ๆ มีอุปสรรค แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นบุคคลให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเอง แต่มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ เพราะเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ขาดการการเป็นผู้นำที่ดีในการที่จะสนใจใฝ่ดีหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในองค์กร อีกทั้งละเลยต่อสวัสดิการและขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรแสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมแบบเสแสร้งมีความจริงใจน้อยที่สุด

ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารสูง การเน้นที่งานสูง และความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ

ฮาลปิน (Hilpin) สรุปความเห็นไว้ในบรรยากาศทั้งหกแบบนี้ บรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์

ไลเคิร์ท (Likert) มององค์การในเชิงระบบและจำแนกระบบขององค์การออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritative Climate) บรรยากาศในองค์กรระบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น มีความจริงใจ และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่มีเลย พฤติกรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีน้อยมาก บุคคลในองค์กรมีแนวโน้มที่จะถูกงูใจ โดยวิธีการข่มขู่หรือการลงโทษทางวินัย มีการใช้อำนาจและความเป็นปฏิกษณ์ ความไม่พึงพอใจแผ่ไปทั่วองค์กร การติดต่อสื่อสารเริ่มจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่าง นโยบายกฎเกณฑ์และการตัดสินใจจะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่อาจจะมีการปล่อยให้มีร่วมกันรับผิดชอบในการตัดสินใจได้เพียงเล็กน้อย และต้องสอดคล้องกับนโยบายที่บริหารกำหนดไว้ นอกจากนี้จะมีการจำกัดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะระหว่างลำดับชั้นของตำแหน่งแล้ว โครงสร้างการควบคุมบังคับบัญชาจะถูกรวมไว้ ณ ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น องค์กรแบบอุปถัมภ์ในบรรยากาศแบบเผด็จการนี้จะมีแนวโน้มที่ต่อต้านเป้าหมายขององค์กรทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลต่ำ การบริหารตามรูปแบบนี้เกิดจากฐานคติทฤษฎีในด้านบุคคล อำนาจหน้าที่และการจัดองค์กร

2. บรรยากาศแบบบูรณาธิปไตย (Behevalent Authoritative Climate) เป็นบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างจากบรรยากาศองค์กรแบบแรก แต่ก็ยังมีลักษณะคล้ายกันมาก กล่าวคือผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและมีความจริงใจต่อบุคคลในองค์กร มีวิธีสูงใจด้วยการให้รางวัลบ้างแต่บางครั้งมีการบังคับ มีการให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกันในองค์กรระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างได้บ้าง มีความพึงพอใจปานกลางในการเป็นบุคลากรองค์กรกรบังคับบัญชาและความสำเร็จของตน

3. บรรยากาศองค์กรแบบปรึกษา (Consultative Climate) ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมในการไว้วางใจและมีความจริงใจต่อบุคคลในองค์กร มีการขอคำแนะนำและให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ นอกจากนี้จะเป็นบรรยากาศที่ให้การยกย่องและมีสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจและความรู้แล้ว ยังทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีการร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีการลงโทษ มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว และอาจมีความพึงพอใจสูงพอสมควรเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง

4. บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative Climate) ผู้บริหารให้การสนับสนุนไว้วางใจและจริงใจต่อบุคคลในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารไหลผ่านเครือข่ายจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากแบบแนวนอน ทั้งจากบุคคลในองค์กรด้วยตนเองและ

ผู้บริหาร ดังนั้นจึงมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างแน่นแฟ้น อบอุนและฉันทมิตร ทำให้มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายขององค์การสูง

ตามทัศนะของไลเคิร์ต บรรยายตามระบบที่ 4 จะเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด ดังนั้นหากองค์การใดมีบรรยากาศใกล้เคียงระบบที่ 4 เข้าไปมากเพียงใดก็แสดงว่ามีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้นตามลำดับ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 4 แบบ เช่นกัน ได้แก่

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด รูปแบบบรรยากาศเช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์การ

2. บรรยากาศแบบเน้นความเป็นกันเอง (Affiliative Climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานสูง แต่ความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์การเป็นหลักสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centers Climate) มีลักษณะสำคัญ คือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการปฏิบัติงานอีกด้วย⁴³ อรุณ คะลา ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นพบว่า 1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบประชาธิปไตย รองลงมาเป็นแบบเสรีนิยม และแบบอัตตาริปไตยตามลำดับ 2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นบรรยากาศแบบเปิด รองลงมาเป็นบรรยากาศแบบควบคุม แบบปิด แบบ

⁴³ G.H. Litwin and R.A. Stringer, Jr., Motivation and Organizational Climate (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81-82.

อิสระ และแบบรวบอำนาจ น้อยที่สุดเป็นบรรยากาศแบบสนิทสนม 3. แบบภาวะผู้นำของโรงเรียน ทั้ง 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบเสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย ไม่มีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 6 แบบ คือ บรรยากาศองค์การแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนมแบบรวบอำนาจและแบบปิด⁴⁴ ทางด้าน วีระยศ สิมลิต ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ซึ่งบรรยากาศองค์การแบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบผูกพันบรรยากาศแบบไม่ผูกพัน และบรรยากาศแบบปิด โดยจำแนกตามหน้าที่ ประสิทธิภาพและขนาดของโรงเรียน พบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของ องค์การในโรงเรียนตามบรรยากาศแบบเปิดและบรรยากาศแบบผูกพัน มาก และตามบรรยากาศ แบบไม่ผูกพันและบรรยากาศแบบปิด ปานกลาง และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือ บรรยากาศ แบบเปิดรองลงมา ได้แก่ บรรยากาศแบบผูกพัน และบรรยากาศแบบปิด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน 2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 3. ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 20 ปี และมีประสิทธิภาพ การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ไม่แตกต่างกัน 4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์การในโรงเรียนแบบเปิดและแบบผูกพันสูงกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่แต่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนแบบไม่ ผูกพันและแบบปิดต่ำกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่⁴⁵

⁴⁴ อรุณ คะลา, "แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547), 43.

⁴⁵ วีระยศ สิมลิต, "การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547), 43.

1. ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา คือ การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดของการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพแวดล้อมและความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรเป็นสถานที่ซึ่งมีบรรยากาศที่ดี โดยนักการศึกษาเสนอความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า⁴⁶

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การที่เน้นเฉพาะบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยกล่าวว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึงลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา⁴⁷

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวถึงลักษณะขององค์การไว้ว่าองค์การมีลักษณะที่สำคัญ คือ (1) มีเอกภาพทางสังคม (2) มีเป้าหมายที่แน่นอน (3) มีการออกแบบโครงสร้างอย่างรอบคอบ และมีระบบกิจกรรมที่ประสานงานกัน (4) มีการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้แล้วองค์การประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

⁴⁶ Robert S. Fox and others, School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator. (Englewood; Colorado: Phi Delta Kappa, 1973),1-3.

⁴⁷ Thomas J. Sergiovanni, and Robert J. Starratt, Supervision : Human Perspectives. (New York: McGraw-Hill, 1983),56.

ปัจจุบันแนวโน้มการบริหารได้เน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแนวความคิดใหม่ของการออกแบบโครงการมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานมากขึ้นซึ่งจะก่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารจะต้องกำหนดโครงสร้างองค์การอย่างรอบคอบ ตลอดจนมีการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการแบ่งโครงสร้างออกเป็นแผนกหรือกลุ่มของกิจกรรมต่าง ๆ แต่องค์การส่วนใหญ่ในปัจจุบันก็ได้พยายามที่จะประสานกิจกรรมการปฏิบัติงานในแนวนอน โดยใช้ทีมของพนักงานจากหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อมาทำงานร่วมกันในโครงการ ขอบเขตระหว่างแผนกหรือระหว่างองค์การจะสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็วซึ่งองค์การจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customers) ผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต (Suppliers) คู่แข่งขัน (Competitors) และปัจจัยอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมภายนอก⁴⁸ ส่วน พิศวาส นวดโอโล ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศแบบเปิด รองลงมาคือ บรรยากาศแบบผูกพัน และบรรยากาศที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิโดยรวมมีมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์⁴⁹

ขณะเดียวกัน สวนีย์ เจริญรัตน์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า บรรยากาศโดยรวมเป็นแบบรวบอำนาจ โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำพูน มีบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นแบบควบคุม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอป่าซาง อำเภอเถลี อำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอแม่ทา และกิ่งอำเภอเวียงหนองล่อง มีบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นแบบรวบอำนาจ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานแบบออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

⁴⁸ ศิริวรรณ เจริญรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, 2545), 12.

⁴⁹ พิศวาส นวดโอโล, “การศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2546), 43.

ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและขวัญกำลังใจของครูก่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาของการศึกษา คือ การพบความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูสายผู้สอน การร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจและหน้าที่ในการสั่งการ และการขาดการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา⁵⁰ ทางด้าน ขุนทอง จิตพันธ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบด้านกิจสัมพันธ์สูง ด้านมิตรสัมพันธ์สูงจำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 48.3) และบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵¹ สำหรับสำเนียง ทองลอย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1.บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมเป็นแบบเปิด และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศโรงเรียนทั้งสามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีปานกลาง และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งสามขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. บรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵² อำนวย ศรีอาวุธ ได้

⁵⁰ สวนีย์ เจริญรัตน์, “บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน.” (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546), 29.

⁵¹ ขุนทอง จิตพันธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546), 45.

⁵² สำเนียง ทองลอย, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, 2545), 33.

ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก รวม 8 ด้าน คือ บรรยากาศความสามัคคี บรรยากาศมีอุปสรรค บรรยากาศมีขวัญ บรรยากาศสมัครสัมพันธ์ บรรยากาศห่างเหิน บรรยากาศมุ่งงาน บรรยากาศเป็นแบบอย่าง และบรรยากาศกรุณาปราณี พบว่า

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมและรายด้าน มีบรรยากาศดี

2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทฤษฎีต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นบรรยากาศมีขวัญ

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทฤษฎีต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นบรรยากาศห่างเหิน

4. ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทฤษฎีต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵³

สรุป บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา แล้วส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยส่วนรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2. องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

เทเบิลแมน (Tableman) กล่าวถึงองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนว่า โรงเรียนประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางสังคมและทางกายภาพ (physical and social environment) หลายลักษณะดังนี้

1) ดนไม้และสิ่งที่ปรากฏภายนอก (appearance and physical plan) 2) ความสัมพันธ์ในหคมณะ (faculty relaions) 3) การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (student interaction) 4) ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ (leadership/decision making) 5) สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับวินัย (disciplined environment)

⁵³ อำนวย ศรีอาวูธ, “การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.2547),25.

6) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (learning environment) 7) ทักษะคติและวัฒนธรรม (attitude and culture) และ 8) ความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียน (school-community relations)⁵⁴

สำเนียง วิลามาส ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยอาศัยทฤษฎี “ความต้องการและความกดดัน” (Need – Press Theory) ของเมอร์เรย์ (Murray) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของเลวินอีกต่อหนึ่ง มากำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 2 ด้านใหญ่ คือ

1. ปัจจัยที่มีการผลักดันให้มีการพัฒนา (Development Press) ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ในองค์กร 5 ด้าน ได้แก่

1.1 บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ (Intellectual Climate) หมายถึง สภาพต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในทุก ๆ ด้าน เช่น ความพร้อมของบุคลากร สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

1.2 มาตรฐานความสำเร็จ (Achievement Standard) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นว่าบุคคลได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลได้รับการจูงใจและเพิ่มพลังอย่างเพียงพอ รวมทั้งรับรู้มาตรฐานของงานที่ต้องปฏิบัติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

1.3 การสนับสนุน (Supportiveness) หมายถึง ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับตามความต้องการ รวมทั้งความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

1.4 ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง สภาพในสถานศึกษาที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิผล โดยมีการวางแผนและจัดระบบการทำงานที่ดี บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างดี

1.5 ระเบียบวินัย (Orderliness) หมายถึง รูปแบบโครงสร้างขององค์กรและวิธีการเพื่อก่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยในสถานศึกษา รวมทั้งเกิดภาพพจน์ที่ดี

2. ปัจจัยที่เป็นตัวถ่วงความเจริญก้าวหน้า (Control Press) หมายถึง สภาพต่าง ๆ ในองค์กรที่ขัดขวางให้บรรยากาศของการส่งเสริมสติปัญญา รวมทั้งขัดขวางไม่ให้งานบรรลุผลสำเร็จอันได้แก่ การควบคุม บีบบังคับ และความเข้มงวดกดขี่ต่าง ๆ ที่มีมากเกินไป จนบุคคลมีโอกาสน้อยมาก⁵⁵

⁵⁴ Betty Tableman , School Climate and Learning , Best Practice Briefs 31 (December 2004) : 2-3 [Online] , Available from <http://outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/brief31.pdf>

ในส่วนของ พิกพ พังเงิน ได้กล่าวถึง การจำแนกบรรยากาศองค์การโดยพิจารณาจากปัจจัยอันเป็นแนวทางที่มีอิทธิพลต่อองค์การ มี 7 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) มีผลต่อบรรยากาศองค์การ เช่น ขนาดขององค์การ ระบบการทำงาน โดยโครงสร้างมีผลกระทบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ดังนั้น ผู้บริหาร กรรมการ ประธานกรรมการผู้มีอำนาจจะต้องปรับรูปแบบโครงสร้างให้เรียบร้อย สั้นไหลต่อกระบวนการดำเนินงาน

2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ควรให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นในองค์การ เพื่อจะช่วยลดความกังวลที่เกี่ยวกับงานลงได้ การให้ความสำคัญกับความช่วยเหลือ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงแน่ใจได้ว่า ความต้องการของบุคลากรในองค์การคือบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและการสนับสนุน ส่วนการลงโทษที่ใช้กันอยู่นั้นไม่ใช่วิธีที่ดี

3. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นกรณีวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลแตกต่างกัน หรือภายในองค์การที่มีหน่วยงานแข่งขันกัน องค์การจะต้องเผชิญกับความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายพอใจ ยอมรับด้วยเหตุผล

4. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) เป็นปัจจัยที่ใช้วัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ปัจจัยทางด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของพนักงาน แรงจูงใจทางด้านการสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศที่ยอมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานสูง การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมากมีผลทำให้ความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

5. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Reward and punishment approval and disapproval) เป็นปัจจัยวัดการรับรู้และให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลแทนที่จะใช้วิธีลงโทษย่อมจะเป็นวิธีที่ถูกต้องกว่า เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานให้ความสนใจด้านความสำเร็จและรู้สึกผูกพัน

⁵⁵สำเนียง วิลามาศ, “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), 12.

และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับเป็นการแสดงให้เห็นว่า ขอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ตรงกันข้าม การลงโทษเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับ

6.มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นปัจจัยวัดความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จทั้งหลายนั้น ล้วนแต่ถูกสร้างขึ้นจากความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จที่สัมพันธ์กับมาตรฐานและอาจจะคาดหวังได้ว่า ระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยพนักงานเองนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่ขอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการทางด้านการสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญแนวทางของการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจแล้วขอมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการทางด้านการสำเร็จได้

การเกี่ยวข้องกันระหว่างกันของบรรยากาศ มิติต่าง ๆ จะมีผลกระทบต่อการจูงใจในองค์กร จะมีการสัมพันธ์บรรยากาศขององค์กรกับความต้องการทางด้านการสำเร็จความต้องการทางด้านการผูกพัน และความต้องการในเรื่องของการใช้อำนาจ ผู้บริหารจะสนองความพอใจในการทำงานได้ดีกว่า ในกรณีที่มีความต้องการทางด้านการสำเร็จ ถ้าหากว่าต้องการจะพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านการสนับสนุนและความอบอุ่น แล้วเขามีความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันกับบุคคลอื่น และถ้าหากว่ามีความปรารถนาที่จะควบคุมแนวทางของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เขาจะมีความต้องการทางด้านอำนาจ⁵⁶นอกจากนี้ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล ได้กล่าวถึงสถานภาพขององค์กรไว้ว่า องค์กรประกอบด้วยองค์การและกลไก (Organ) อันเป็นหน่วยย่อยภายในองค์กรที่บ่งบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรไปจนถึงเป้าหมายใหญ่ขององค์กรที่เรารู้จักคุ้นเคยกันดีคือ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal)

⁵⁶ พิกพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น(1977) จำกัด 2547),318-320.

ขององค์การตามลำดับ⁵⁷ ทางด้าน วิเชียร วิทย์อุดม ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การหมายถึง รูปแบบการรวมตัวกันของบุคคลจำนวนมากเข้ามาร่วมมือกันทำงานที่ซับซ้อนตามระเบียบแบบแผนขององค์การที่ได้วางไว้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายเดียวกันกล่าวโดยสรุป องค์การเป็นกระบวนการในการจัดระเบียบการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การด้วย แต่ทั้งนี้กระบวนการวิธีปฏิบัติในองค์การจะต้องมีการจัดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติไว้⁵⁸ ส่วน สมนึก จิตธิปไตย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำมาก และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์มาก

2. ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เป็นบรรยากาศขององค์การแบบเปิดค่อนข้างมาก

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนมีปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศของโรงเรียนได้ร้อยละ 16.60⁵⁹ นอกจากนี้ อังนราพร อามาตย์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองน่าน พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนน่านประชาอุทิศ โรงเรียนสตรีศรีน่าน และโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร เป็นแบบรวบอำนาจ ส่วนโรงเรียนบ่อสวกวิทยาคาร เป็นแบบสนิทนอม จากการวิเคราะห์ 3 โรงเรียนที่มีบรรยากาศองค์การเป็นแบบรวบอำนาจ พบว่า มีบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยมีพฤติกรรมใน

⁵⁷ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล , การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : บริษัท ดวงกมลสมัย จำกัด,2548),39-41.

⁵⁸ วิเชียร วิทย์อุดม, ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 1.(กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์,2448),4.

⁵⁹ สมนึก จิตธิปไตย , “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,2548),33.

มิติแบบมุ่งผลงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทำงานเพียงตามคำสั่ง บุคลากรมีภาระงานมาก ภูษาคความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน⁶⁰

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลด้านการถ่วงความเจริญ ซึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั่นเอง

3. องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ได้ให้แนวความคิดว่า การพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา และความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความยอมรับนับถือ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของร่วมงาน อีกทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน บทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ก็คือการสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในสถานศึกษา มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง

ในสังคมของสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่าย ตลอดจนนักเรียนก็ต้องการความยอมรับ นับถือจากคนอื่น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในสถานศึกษายอมรับนับถือ นอกจากนี้ความยอมรับนับถือระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียนและนักเรียนด้วยกันเองก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อทุกคนได้รับการยอมรับนับถือแล้วย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ นอกเหนือ จากความยอมรับนับถือที่จะต้องสร้างให้มีในสถานศึกษาก็เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งเช่นเดียวกัน

⁶⁰ อัจฉราพร อามาตย์, “บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองน่าน” (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548), 45.

เพราะหากได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนแล้ว สถานศึกษาจะได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านต่างๆ จากชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์⁶¹

การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในสถานศึกษาต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันชุมชน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

2. ความไว้วางใจ ผู้ที่ได้รับการไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา แต่ถ้าบุคลากรในสถานศึกษาขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษาไม่ดี การปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ระดับเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกันระหว่างบุคลากรทุกระดับให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งความรู้สึกไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้อื่นให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันที่แสดงออกไป ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้งานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์การไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานบางครั้งก็ย่อมเกิดจากการประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ในหน่วยงานใดมีการประสานงานหรือสื่อสารในทางสร้างสรรค์ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าบุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีอันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

3. การมีขวัญกำลังใจสูง บุคคลที่มีขวัญสูง มีความรู้สึกที่ดีที่เกิดขึ้นและเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ

⁶¹ Fox and others, School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator. (Englewood; Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 1-3.

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญกำลังใจของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก คนมีความรู้ความสามารถแม้จะไม่สูงนัก แต่มีขวัญกำลังใจดี การทำงานอาจได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ขวัญกำลังใจไม่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะให้การปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ ๆ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำ

การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า การปฏิบัติงานเป็นบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ

4.การมีโอกาสดำเนินการ ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการบริหารงานของสถาน ศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวได้ คือ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา

การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา

5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมของสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นบรรยากาศในสถานศึกษาได้อีกประการหนึ่งคือ ถ้าคณะครูมีความกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เป็นคนทันเหตุการณ์ สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และนักเรียนมีความสุขที่ได้เรียนตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ก็จะสะท้อนให้เห็นบรรยากาศที่ดีได้ แต่ถ้าหากคณะครูยังใช้วิธีการสอนแบบเก่าไม่สนใจค้นคว้าหาความรู้ นักเรียนไม่มีความสุขกับการเรียนก็จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ไม่ดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่มีการศึกษาไม่ว่าจะการสอน การร่วมมือ

กับสมาคมวิชาชีพหรือความรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาท เพื่อให้บรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาดีขึ้น

ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง คือ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ดีกว่าสถานศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ ด้านสังคม ตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และความรู้ทันเหตุการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา

6. การฝึกกำลัง เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนปรารถนาที่จะพบแต่ความสำเร็จ ปัญหาที่เผชิญหน้ากับผู้บริหารทั้งหลาย ก็คือทำอย่างไรจึงจะทำให้งานสำเร็จ การปฏิบัติราชการเป็นการรวมพลังทั้งหลาย ด้วยความสามัคคีเพื่อให้งานสำเร็จ ความสามัคคี และความร่วมมือในการทำงานจะมีมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับคน ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถฝึกกำลังสร้างความร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชาได้สูง งานก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงสำหรับการผลักดันหรือการฝึกกำลังเพื่อนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานและความร่วมมือกันเป็นประการสำคัญ ผู้บริหารต้องรู้จักใช้แรงจูงใจเพื่อให้เข้ากับคน สามารถครองใจคนและเอาชนะใจคนให้ได้เป็นการปลุกการทำงานของทีมงานเป็นทีมหรือเป็นหมู่คณะ ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยการประสานงาน ความร่วมมือและความจริงใจของบุคคล เพื่อที่จะทำงานร่วมกันอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้ และนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ

7. การปรับปรุงสถานศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการงานสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ควรจัดทำโครงการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ สถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงสถานศึกษาอยู่เสมอจึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีได้อีกวิธีหนึ่ง เพราะเมื่อสถานศึกษาได้รับการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอย่อมทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานด้วยความสุข

บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า สถานศึกษาต้องจัดทำโครงการสำหรับพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

8. ความเอื้ออาทรต่อกัน บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณค่าของบุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันสังคมและเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรทุกคนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

คนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าคุณค่าของบุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่ง ซึ่งอยู่ในสังคม แต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ความจุดประสงค์ขององค์กร บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานได้ผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและเงินสวัสดิการ บุคลากรได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว แต่ในส่วนของผลตอบแทนทางด้านจิตใจนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจที่จะทำงาน วิธีหนึ่งที่ผู้บริหารจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาก็คือการดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือ

บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนในสถานศึกษาเป็นเพื่อนกัน เป็นญาติสนิทที่ต้องเอาใจใส่ต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 กำหนดให้มีการบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานโดยยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นและมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่3)พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ(ฉบับที่ 2)และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่2) พ.ศ.2553 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นไป โดยมีหลักการให้แยกเขตพื้นที่การศึกษา ออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จึงเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต3 และมีการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 13 กันยายน 2553 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่2)พ.ศ.2553 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (3) กลุ่มนโยบายและแผน
- (4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (7) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
- (8) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

1.ด้านภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ตำบลกลุ่มส้ม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ห่างจากศูนย์กลางจังหวัดกาญจนบุรี ประมาณ 50 กิโลเมตรมีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 9,884.09 ตารางกิโลเมตร มีความหนาแน่นของประชากรค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับความหนาแน่นของประชากรของจังหวัดกาญจนบุรี และมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดตาก จังหวัดอุทัยธานี และประเทศพม่า

ทิศตะวันออก ติดอำเภอศรีสวัสดิ์

ทิศใต้ ติดอำเภอเมืองกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก ติดประเทศพม่า โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวกันเขตแดนระหว่างประเทศ

2. ภูมิประเทศและภูมิอากาศ

สภาพพื้นที่ในเขต อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี มีลักษณะเป็นป่าไม้และภูเขา มีพื้นที่ราบเป็นส่วนน้อย มีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ คือ อ่างเก็บน้ำวชิราลงกรณ์ อำเภอทองผาภูมิ ดังนั้น สันทางการเดินทางจึงมีลักษณะคดเคี้ยวตามไหล่เขาและอ่างเก็บน้ำ ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปอยู่ในโซนร้อนและชุ่มชื้น ในบริเวณที่มีป่าและภูเขาสภาพอากาศจะมีการเปลี่ยนแปลงมาก คือ ในฤดูร้อนจะร้อนจัด ในฤดูหนาวจะหนาวจัดฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม

วิสัยทัศน์

บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพในระดับดีมากตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตการศึกษา ภายใน 2557

ค่านิยม

เข้มแข็งแจ่มใส ฉับไวบริการ เชี่ยวชาญ ICT มีคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ

พันธกิจ

- (1) บริหารจัดกิจกรรมให้มีความเข้มแข็ง
- (2) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาประชากรวัยเรียน เด็กต่างวัฒนธรรม
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน ติดตาม กำกับ สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งสามารถจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
- (4) ประสาน และส่งเสริม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การเอกชน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

อำนาจหน้าที่

- (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์การส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เดชา สว่างวงศ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา กับบรรยากาศองค์การตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า

1. ผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่ายมีความเห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาได้ใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารมาก 2. ผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่ายมีความเห็นว่า บรรยากาศขององค์การในวิทยาลัยพล

ศึกษามีปานกลาง 3. การใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของผู้อำนวยการกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยพลศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶²

ส่วน สมนึก จิตริปลี้ม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำมาก และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์มาก

2. ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เป็นบรรยากาศขององค์การแบบเปิดค่อนข้างมาก

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนมีปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศของโรงเรียนได้ร้อยละ 16.60⁶³

สำเนียง วิลามาต ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากและมีมิติบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ได้แก่ มิติสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับมิติผูกพัน และมีมิติไม่ให้ความร่วมมือซึ่งมีผลทางลบกับความผูกพัน⁶⁴

ภาวนา โนนทวงศ์ ได้ศึกษาบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขยาย

⁶² เดชา สว่างวงศ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษากับบรรยากาศองค์การตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา”. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.2545).45.

⁶³ สมนึก จิตริปลี้ม, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.2548).55.

⁶⁴ สำเนียง วิลามาต, “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542).12.

โอกาสในกลุ่มโรงเรียนบูรพาสามัคคี สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บรรยายการจัดการเรียนการสอนนั้นครูส่วนใหญ่มีความตระหนักในเรื่องดังกล่าว และมีความสนใจอยากจะปรับปรุงบรรยายการจัดการเรียนการสอน แต่ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องของหลักสูตรวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนสื่อการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อม การวัดและการประเมินซึ่งครูต้องให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางปฏิบัติจริง ในด้านพฤติกรรมของครูนั้น

ประพันธ์ สุธโต ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับองค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียนวัดทุ่งคอก (สุวรรณสารกิจ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโอกาสในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูสายบริหาร และครูสายผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศในโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 3. แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน ในด้านโอกาสในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ร่วมกันคิด ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และให้โอกาสในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงานที่ดีครูส่วนใหญ่ทราบว่า บทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างไรแต่บางครั้งก็มีจิตจำกัด ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในตัวครู เช่นครูอาจมีภาระของงานมากเกินไปครูมีปัญหาครอบครัว ครูมีปัญหาทางการเงินซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นผู้ที่เข้มแข็งสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจการบำรุงขวัญและการให้กำลังใจแก่ครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งทางหนึ่งที่จะช่วยในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูก็คือการให้สวัสดิการที่ดีและเพียงพอจะทำให้ครูมีความสุขภาพจิตที่ดีมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในด้านพฤติกรรมของผู้เรียนเนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขาจะมีปัญหาทางด้านภาษาทำให้ไม่เข้าใจในเรื่องของการเรียนรูบางวิชานักเรียนจึงขาดความสนใจในวิชาที่เรียนเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียนบูรพาสามัคคีมีการปฏิบัติปานกลางสภาพโดยทั่วๆ ไปยังต้องมีการปรับปรุงอีกมาก⁶⁵

สวณีย์ เจริญรัตน์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูนพบว่า บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูนมีบรรยากาศแบบรวบอำนาจมากที่สุด 5 แห่ง คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

⁶⁵ ประพันธ์ สุธโต, “แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา”. (ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), 23.

ป่าช้างอำเภอเถลิง อำเภอบ้านไธสง อำเภอแม่ทา และกิ่งอำเภอเวียงหนองล่อง รองลงมาคือบรรยากาศแบบชิมเซ้า 2 แห่ง คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งหัวช้าง อำเภอบ้านไธสง บรรยากาศควบคุม 1 แห่งคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำพูนโดยรวมมีบรรยากาศแบบรวบอำนาจ⁶⁶

ทวนทอง ปรีกมานนท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดองค์การ ศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ได้แก่ การปรับปรุงโรงเรียน การมีโอกาสดำเนินการทำงาน ความไว้วางใจ และการผนึกกำลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01⁶⁷

จันทนา ชุมทัพ ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้าราชการครูที่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถาน ศึกษาไม่แตกต่างกัน 3.แนวทางในการพัฒนาองค์การในสถานศึกษา การพัฒนาองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5

⁶⁶ สวณีย์ เดชรัตน์, “บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน”. (การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546).13.

⁶⁷ ทวนทอง ปรีกมานนท์, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา”(ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 25.

เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและโรงเรียน ในด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านการเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน และด้านความไว้วางใจ⁶⁸

จรูญลักษณ์ แป้นสุข วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนโกลกัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้ความสำคัญเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับ"คน"ที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้มากขึ้น ต้องเรียนรู้ความต้องการ ความรู้สึกของบุคลากรในการตอบสนองต่องานที่รับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่องาน⁶⁹

ศิริพร ชันติกาล ทำวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์กรและบรรยากาศองค์กรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามในภาพรวมพบว่า บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน มีความภูมิใจในโรงเรียนของตน มีความสนุกกับงานมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี⁷⁰

ขวัญจิรา ทองนำ ได้ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ บรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวกมีความปลอดภัย มีการจัดบริเวณสถานที่ในสัดส่วนที่เหมาะสม ความเป็นระเบียบจะทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ 9) ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ภาพรวมด้านการเอื้ออาทรต่อกันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนครูอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านร่วมแสดงความยินดีในโอกาสวันสำคัญๆ กับเพื่อนครูและบุคคลอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ครูในสถานศึกษาอยู่อย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

⁶⁸ จันทนา ชุมทัพ, “บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5”. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 2548),45.

⁶⁹ จรูญลักษณ์ แป้นสุข , “บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนโกลกัณฑ์” (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,2548),86.

⁷⁰ ศิริพร ชันติกาล, “สุขภาพองค์กรและบรรยากาศองค์กรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2549),112.

ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลกับกลุ่มหรือสังคม การสร้างมิตรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตราบรื่นด้วยดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยส่งเสริมคุณภาพของบุคคลทั้งชีวิตส่วนตัวชีวิตสังคม และชีวิตการทำงาน การมี สัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอจนเป็นปกตินิสัยจะช่วยให้การดำเนินชีวิตดีขึ้น⁷¹

ถมยา แก้วประดิษฐ์ ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงเรียนยอมรับซึ่งกัน และกันมีความเชื่อและไว้วางใจ ผนึกกำลังทำงานอย่างเหนียวแน่น ปรับปรุงโรงเรียน เปิดโอกาสในการทำงานและมีการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง⁷²

สัมฤทธิ์ ผิวฉิม ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทฤษฎีบรรยากาศสากล คือ 1) การสนับสนุน 2) การไม่ให้ความร่วมมือ 3) ความสนิทสนม 4) การควบคุม 5) ขวัญ และมิตรภาพ 6) การเน้นผลงานและความเคร่งครัด นอกจากนี้ยังพบว่า มีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทฤษฎีบรรยากาศสากล คือ 1) สภาพแวดล้อม 2) อิทธิพลจาก ภายนอกและ 3) ความอิสระ⁷³

อิทธิพล ศรีรัตนะ ทำการวิจัย เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ผู้บริหารใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เกื้อหนุน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาทั้งระบบ ให้โอกาสในการตัดสินใจและ มี ปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร⁷⁴

⁷¹ ขวัญจิรา ทองนำ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย นาฏศิลป์ กรมศิลปากร.” (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547). 45.

⁷² ถมยา แก้วประดิษฐ์, “แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา” (ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 106.

⁷³ สัมฤทธิ์ ผิวฉิม, “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 251.

⁷⁴ อิทธิพล ศรีรัตนะ, “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน คาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 110.

งานวิจัยต่างประเทศ

มูส (Moos) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาให้กับประเทศสหรัฐอเมริกาทั้งในระดับสถานศึกษามัธยมศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย พบว่า เป็นการสนับสนุน ผลการศึกษาวิจัยครั้งก่อนๆ ว่าการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนได้รับอิทธิพลมาจากลักษณะบรรยากาศ ของค้การ⁷⁵

เจนเซน (Jensen) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิชิแกนตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการแสดงออกของครูมีความสัมพันธ์กันทาง บวกกับบรรยากาศสถานศึกษา⁷⁶

ราสมุสเซน (Rasmussen) ศึกษาการรับรู้ บรรยากาศสถานศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดที่สัมพันธ์กับการขาดงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่สนใจในการทำงานมาก และกลุ่มครูที่สนใจในการทำงานน้อยเป็นผลมาจากบรรยากาศสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานและความเครียด⁷⁷

บรูชก้า (Bauschka) ทำการวิจัยบรรยากาศของค้การ ในมิติของการมีส่วนร่วมในโปรแกรมพัฒนาอาจารย์และเครื่องมือ 2 ชนิด คือเครื่องมือวัดความรู้บรรยากาศของค้การ และวัดการมีส่วนร่วมของอาจารย์ ในโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล 235 คน จากวิทยาลัยเก่าแก่ (senior college) ขนาดกลางของรัฐเท็กซัสผลการวิจัยพบว่า ดังแปรด้านบรรยากาศของค้การ ได้แก่การติดต่อสื่อสาร การให้รางวัล การตัดสินใจสั่งการ ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจ สามารถ

⁷⁵ Rudolf H. Moos , Evaluating Educational Environments. (Palo Alto ,CA : Consulting Psychologists Press, 1977),17.

⁷⁶ Christine Louise Jensen. “A Study of the Relationship Between Transformational Leadership and School Climate.” Dissertional Abstract International. 56, 9 (March 1996): 3394-A.

⁷⁷ Betty Kratze Rasmussen. “Perception of School Climate, Job satisfaction, Stress, and Their Relationship to Teacher Absenteeism.” Dissertional : Abstract International.59(1996): 3402-A.

ทำนาระดับการมีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ได้แก่จำนวนปีที่สอนในมหาวิทยาลัย เพศ ตำแหน่ง และการสอนตั้งแต่ 2 สายขึ้นไป⁷⁸

บริซซ์ (Brice) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณค่าการเลือกสถิติประชากร ในการเลือกโรงเรียนระดับสูงในมิสซิสซิปปี ในการเลือกกลุ่มประชากร เพศ และ เชื้อชาติ ในการทดสอบการพยากรณ์ความสัมพันธ์กับคุณค่าทางบรรทัดฐาน มาตรการ เกณฑ์ ของบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นการเก็บรวบรวมจากเครื่องมือNASSP ความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า ความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตาม เพศ และเชื้อชาติ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน⁷⁹

สรุป

ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารกับองค์การในสถานศึกษา หน่วยงาน และองค์การโดยศึกษาทางด้านความสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้นำ ผู้บริหารที่มีต่อบรรดาองค์กร และตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่ง ฟอกซ์ และ คณะ (Fox and others) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรดาองค์กรไว้ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (Respect) ความไว้วางใจ (Trust) การมีขวัญกำลังใจสูง (High Morale) การมีโอกาในการทำงาน (Opportunity for Input) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) การผนึกกำลังในการทำงาน (Cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (School Renewal) ความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพซึ่งแสดงว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

⁷⁸ Gwen L. Bauschka , “The Predictive Effects of Organizational Climate Dimension Participation in Faculty Development Programs,” Dissertation Abstracts International 51. 1 (July 1990) : 52-A.

⁷⁹ Allen Perston Brice , “The Relationship among School Climate,Teacher Job Satisfaction and Selected,” Demographic Variables in Selected High Schools in South Mississippi59,8 (September 1999):2787-A.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 83 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินอย่างเป็นระบบด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเป็นสามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสภาพบรรยากาศของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี รายงานการวิจัยต่างๆ นำผลที่ได้มาจัดทำโครงร่าง การวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปรึกษาข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้สมบูรณ์และนำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับการใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแล้ว นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องแล้ววิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเขียนเป็นรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย

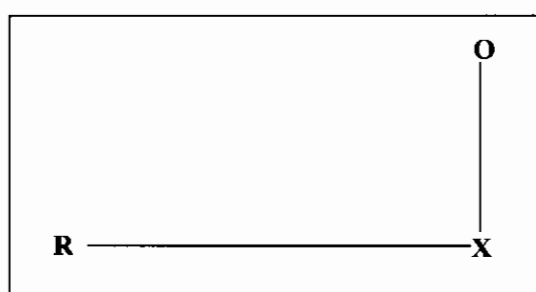
เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างการวิจัยเสนอคณะกรรมการการก้นคว้าอิสระ เสนอแนะและตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการการก้นคว้าอิสระ เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study) เขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 83 โรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในอำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸³ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 แห่ง โดยการสุ่มแบ่งประเภท (stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 1 คน และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมโรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

อำเภอ	ประชากร โรงเรียน	ตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้บริหาร	ครู	กรรมการฯ	รวม
ไทรโยค	40	34	34	34	34	102
ทองผาภูมิ	30	25	25	25	25	75
สังขละบุรี	13	11	11	11	11	33
รวม	83	70	70	70	70	210

⁸³ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2543), 303.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 8 ด้าน จากแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ดังนี้

2.1 ความยอมรับนับถือ (X_1) หมายถึง ทุกคนมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองควรมีความรู้สึกเช่นนี้ด้วย โรงเรียนควรเป็นสถานที่ ซึ่งแต่ละบุคคลได้รับการยอมรับนับถือตามควร

2.2 ความไว้วางใจ (X_2) หมายถึง ผู้ได้รับความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นจะมองว่าเราเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์ สุจริต จะทำให้สิ่งที่ได้พูดเอาไว้

2.3 การมีขวัญและกำลังใจ (X_3) หมายถึง คนที่มีความรู้สึกที่ดีมีขวัญดี จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ

2.4 โอกาสในการทำงาน (X_4) หมายถึง ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ ได้แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและรู้ว่าความคิดเห็นนั้นควรได้รับการพิจารณา

2.5 ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5) หมายถึง นักเรียนแต่ละคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะ ทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ

2.6 การผูกพันกับโรงเรียน (X_6) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อโรงเรียน โดยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยากจะอยู่ที่โรงเรียนนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้และช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียน

2.7 การปรับปรุงโรงเรียน (X_7) หมายถึง โรงเรียนเป็นสถาบันที่ควรจัดทำโครงการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ก้าวหน้าขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนต้องพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ โรงเรียนต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

2.8 ความเอื้ออาทรต่อกัน (X_8) หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าคุณครูคนอื่น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่ง ซึ่งร่วมอยู่ในสังคมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ค้นหาเกี่ยวกับตัวแปรของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา 8 ด้าน ตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ค้นหาตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interview) ดังนี้

1.ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับในบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นำข้อสรุปจากการวิเคราะห์สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interview) แล้วนำเสนอผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณา

3.นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interview)สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive method)

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

1.สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นตัวเลือก จำนวน 5 ข้อ

2.สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา 8 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) โดยทั้งหมดมีข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร จำนวนรวมทั้งหมด 46 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ
2. ความไว้วางใจ	จำนวน 6 ข้อ
3. การมีขวัญและกำลังใจ	จำนวน 6 ข้อ
4. โอกาสในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	จำนวน 6 ข้อ
6. การผนีกำลังเหนียวแน่น	จำนวน 6 ข้อ
7. การปรับปรุงโรงเรียน	จำนวน 6 ข้อ
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน	จำนวน 6 ข้อ

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า(rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)⁸⁴ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนัก 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในระดับน้อย มีน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในระดับปานกลาง มีน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในระดับมาก มีน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนัก 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน นำมาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ควบคุมสารนิพนธ์และ

⁸⁴ Rensis Likert, .The Human Organization, (New York : McGraw-Hill,1967), 74.

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ และให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา
บรรณาคาในองค์กรโดยใช้ค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

2. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขและไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา
ครู และกรรมการสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
จำนวน 10 โรงเรียน 30 คน

3. นำแบบทดสอบที่ได้รับกลับมา มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ
ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีความขั้นตอนต่างๆ
ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากรกำหนดไว้
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้
พร้อมนำหนังสือขออนุญาตในการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 70
โรงเรียน 210 คน
4. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทุกฉบับแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความ
ถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรณาคาขององค์กร

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ผู้วิจัยแปลผลโดยใช้เกณฑ์การกำหนดความหมายตามขอบเขต ของค่ามัชฌิมเลขคณิตตามแนวคิดของเบสต์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 แสดงว่า บรรยายาสององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 แสดงว่า บรรยายาสององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 แสดงว่า บรรยายาสององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 แสดงว่า บรรยายาสององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 แสดงว่า บรรยายาสององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบรรยายาสององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ คือ 1) บรรยายการสอ่งการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด 2) จะพัฒนาบรรยายการสอ่งการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ได้อย่างไร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 70 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 70 คน กรรมการสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 70 คน รวม 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) และแบบสอบถามแบบสอบถาม (questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามในครั้งนี้ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 70 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน ครูจำนวน 70 คนและตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 70 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 70 โรงเรียน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 210 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	86	40.96
	2. หญิง	124	59.04
	รวม	210	100.00
2	อายุ		
	1. ต่ำกว่า 30 ปี	40	19.05
	2. 31 – 40 ปี	95	45.24
	3. 41 – 50 ปี	38	18.10
	4. 51 ปี ขึ้นไป	37	17.61
	รวม	210	100.00
3	วุฒิการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	18.10
	2. ปริญญาตรี	103	49.04
	3. ปริญญาโท	69	32.96
	4. ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	210	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	1. ผู้บริหารโรงเรียน	70	33.33
	2. ครู	70	33.33
	3. กรรมการสถานศึกษา	70	33.33
	รวม	210	100.00
5	อายุราชการ		
	1. 1 – 5 ปี	107	50.96
	2. 6 – 10 ปี	25	11.91
	3. 11 – 15 ปี	27	12.85
	4. 16 - 20 ปีขึ้นไป	51	24.28
	รวม	210	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.04 เป็นเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 เป็นผู้ที่มิอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.24 รองลงมาระหว่างอายุต่ำกว่า 30 ปี 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 อายุ 41 – 50 ปี 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 อายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.04 รองลงมาคือระดับปริญญาโท 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ครูผู้สอนจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และคณะกรรมการสถานศึกษา 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีอายุราชการ 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 รองลงมามีอายุราชการ 16 – 20 ปีขึ้นไป 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.28 มีอายุราชการ 11 – 15 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.85 และอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.91 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

ในการวิเคราะห์ระดับของสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากตัวอย่าง 210 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับคุณภาพตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะดำเนินการวิเคราะห์ระดับของสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศ
องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
โดยภาพรวม

n = 70

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.14	0.54	มาก
2. ด้านการไว้วางใจ	4.13	0.68	มาก
3. ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง	4.22	0.72	มาก
4. ด้านการมีโอกาสในการทำงาน	4.13	0.66	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.66	มาก
6. ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน	4.18	0.61	มาก
7. ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน	4.06	0.69	มาก
8. ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน	4.08	0.65	มาก
รวม	4.12	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61) น้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66)

เมื่อวิเคราะห์สภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2 - 9

ตารางที่ 2 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถและ การยกย่องจากผู้บริหาร	3.94	0.63	มาก
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	4.34	0.72	มาก
3	ท่านเชื่อว่าครู ในสถานศึกษาของท่านยอมรับใน ความรู้ ความสามารถของกันและกัน	4.13	0.72	มาก
4	ท่านได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดกิจกรรม จากผู้ปกครองและชุมชน	4.12	0.63	มาก
5	ชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการ สอนของสถานศึกษา	4.19	0.61	มาก
รวม		4.14	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.61) และท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 3 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการไว้วางใจ

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6	ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานในสถานศึกษาเป็นที่พึ่งพา สามารถ ปรึกษาปัญหาต่างๆ	4.04	0.80	มาก
7	ผู้บริหาร ครู ให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน	4.12	0.73	มาก
8	ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อน ร่วมงาน	4.16	0.80	มาก
9	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะของครู	4.13	0.83	มาก
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ	4.12	0.66	มาก
11	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานของครู และการบริหารงานของ ผู้บริหารมีความโปร่งใส	4.21	0.82	มาก
รวม		4.13	0.68	มาก

จากตารางที่ 3 ด้านการไว้วางใจ พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.68)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานของครู และการ
บริหารงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่น
ในการปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.80) และท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานใน
สถานศึกษาเป็นที่พึ่งพา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12	ท่านรู้สึกรัก และผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	4.29	0.77	มาก
13	ท่านมีความสุข สนุกสนานในการปฏิบัติงาน	4.21	0.76	มาก
14	ผู้บริหาร และครู มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างเต็มที่	4.24	0.78	มาก
15	ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจและสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.19	0.85	มาก
16	ท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.16	0.77	มาก
17	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ท่าน	4.24	0.74	มาก
รวม		4.22	0.72	มาก

จากตารางที่ 4 ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.2$,S.D. = 0.72)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยท่านรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานของท่าน ($\bar{x} = 4.29$,S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.74) และท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.16$,S.D. = 0.74)

ตารางที่ 5 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการมีโอกาสนในการ
ทำงาน

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
18	ท่านมีโอกาสดได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4.22	0.71	มาก
19	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจใน โครงการสำคัญๆ ของสถานศึกษา	4.18	0.66	มาก
20	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่ง ความคิดริเริ่มใหม่ๆ	4.12	0.71	มาก
	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	4.13	0.72	มาก
22	ท่านรู้สึกว่าคุณคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและถูก นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.74	มาก
รวม		4.13	0.66	มาก

จากตารางที่ 5 ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยท่านมีโอกาสดได้แสดงความสามารถใน
การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
และการตัดสินใจในโครงการสำคัญๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) และท่านรู้สึกว่าคุณ
คิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 6 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าทาง
วิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
23	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทาง วิชาการอยู่เสมอ	4.12	0.74	มาก
24	สถานศึกษาของท่านจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับครูบ่อยครั้ง	3.81	0.84	มาก
25	สถานศึกษาของท่านมีนโยบายให้ครูทุกคนร่วมมือกันพัฒนา ตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการและสังคม	4.15	0.76	มาก
26	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความ สามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางด้านเทคโนโลยี	4.02	0.73	มาก
27	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่	4.16	0.70	มาก
28	ผู้บริหารนำความรู้ และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนา ครูอยู่เสมอ	4.04	0.84	มาก
รวม		4.05	0.66	มาก

จากตารางที่ 6 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและ
สังคมอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า โดยท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70)
รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีนโยบายให้ครูทุกคนร่วมมือกันพัฒนาดตนเองให้มีคุณภาพ
ทางด้านวิชาการและสังคม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) และสถานศึกษาของท่านจัดอบรมเชิงวิชาการ
ให้กับครูบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
29	ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษา	4.29	0.61	มาก
30	ผู้บริหาร และครูร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.18	0.84	มาก
31	ท่านรู้สึกว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของท่าน	4.27	0.72	มาก
32	ท่านได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.71	มาก
33	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.10	0.69	มาก
34	ท่านรู้สึกว่าการแตกต่างระหว่างบุคคลไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติ แต่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น	4.13	0.69	มาก
รวม		4.18	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน พบว่า ด้านการฝึกกำลังในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของท่าน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.703) และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน

n = 70

ข้อ	สภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
35	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น	4.03	0.74	มาก
36	สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี	4.18	0.69	มาก
37	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.12	0.72	มาก
38	สถานศึกษาของท่านนำอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยมาพัฒนาอาคาร สถานที่ อยู่เสมอ	3.93	0.79	มาก
39	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงให้มีพื้นที่ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย	4.16	0.83	มาก
40	อาคารเรียน อาคารปฏิบัติการ มีความสะอาด สะดวก มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน	3.97	0.82	มาก
รวม		4.06	0.69	มาก

จากตารางที่ 8 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน พบว่า ด้านการปรับปรุงหน่วยงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงให้มีพื้นที่ร่มรื่นน่าอยู่อาศัย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.83) และสถานศึกษาของท่านนำอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยมาพัฒนาอาคาร สถานที่ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 9 แสดงค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน

n = 70

ข้อ	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
41	ท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนครูอย่างเต็มที่	4.20	0.73	มาก
42	ท่านร่วมแสดงความยินดีในโอกาสวันสำคัญๆ กับเพื่อน ครูและบุคคลอื่น	4.19	0.67	มาก
43	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ ระหว่างการเจ็บป่วย	4.00	0.75	มาก
44	ท่านได้รับการช่วยเหลือ หรือแบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู	4.06	0.72	มาก
45	ท่านให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ กับเพื่อนครู	4.06	0.69	มาก
46	ผู้บริหารคอยดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขข้อผิดพลาดของครู	4.01	0.98	มาก
รวม		4.08	0.65	มาก

จากตารางที่ 9 ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน พบว่า ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยท่านให้การ
ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนครูอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ท่านร่วมแสดง
ความยินดีในโอกาสวันสำคัญๆ กับเพื่อนครูและบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) และท่านมี
โอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการเจ็บป่วย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

จากบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของผู้บริหารจำแนกได้ดังนี้ การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญและกำลังใจสูง การมีโอกาสในการทำงาน การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลังในการทำงาน การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน จากตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 9 ตามแบบสอบถาม นำมาสังเคราะห์เป็นคำถามและนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหาร แนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การยอมรับนับถือ ผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าร่วมในกิจกรรม ในโรงเรียนมากขึ้น 2) ควรประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 3) ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองควรมีการติดต่อประสานงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) ครูควรมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง 5) ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน และเป็นแบบอย่างที่ดี

ความไว้วางใจ ผู้บริหาร มีความคิดเห็นดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองต้องรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน 3) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ควรทำคนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 4) ครูควรวางตัวให้เป็นตัวกันเอง มีความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อนักเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ผู้บริหารควรให้คำชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู นักเรียนที่ทำความดี

การมีขวัญและกำลังใจสูง ผู้บริหาร มีความคิดเห็นดังนี้ 1) ควรจัดสวัสดิการและบริการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเสมอภาค 2) ควรสร้างความตระหนักแก่ครูให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น งานวันเด็ก วันเฉลิมพระชนมพรรษาและประเพณีต่างๆ ในท้องถิ่น 4) ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการปฏิบัติงาน 5) ควรมีประชุมชี้แจงให้ความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 6) จัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน

โอกาสในการทำงาน ผู้บริหาร มีความคิดเห็นดังนี้ 1) ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถ 2) ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) มีการประชุมและชี้แจงเพื่อพัฒนางาน 4) มีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูให้ความคิดเห็นดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด 3) สร้างแรงจูงใจให้ครู นักเรียนเกิดความรักและหวงแหนสถาบัน 4) ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการรับฟังความคิดเห็นของครู

การพัฒนากำลังในการทำงาน ผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นดังนี้ 1) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ขจัดความขัดแย้งระหว่างครูภายในโรงเรียน 4) จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสามัคคี 5) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูให้มากขึ้น

การปรับปรุงโรงเรียน ผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 2) ให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 3) ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียน 4) ควรจัดให้มีคณะกรรมการในการติดตามงาน 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่คณะกรรมการสถานศึกษาในการร่วมตัดสินใจ

ความเอื้ออาทรต่อกัน ผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาของครู 2) จัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 3) สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรให้มีความเมตตากรุณาและห่วงใยนักเรียน 4) มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อรับการแก้ปัญหาและร่วมหาวิธีการแก้ปัญหา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยบรรยายการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบบรรยายการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 70 โรงเรียน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 83 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) เกี่ยวกับบรรยายการตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษา 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยดังนี้

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.04 เป็นเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 เป็นผู้ที่มิอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.24 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.04 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูผู้สอนจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และคณะกรรมการสถานศึกษา 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุราชการ 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96

1. บรรยายการสะท้อนการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุง หน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าบรรยายการสะท้อนการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา รองลงมาคือ ชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถและการขย่อกจาก ผู้บริหาร

1.2 ด้านการไว้วางใจ พบว่าบรรยายการสะท้อนการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการไว้วางใจการปฏิบัติอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานของครู และการบริหารงาน ของผู้บริหารมีความโปร่งใส รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อน และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานในสถานศึกษาเป็นที่พึ่งพา สามารถปรึกษา ปัญหาต่างๆ

1.3 ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง พบว่าบรรยายการสะท้อนการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการมีขวัญกำลังใจสูงการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานของครู และการ บริหารงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของ สมาชิกเพื่อนร่วมงาน และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานในสถานศึกษาเป็นที่ พึ่งพา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ

1.4 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน พบว่าบรรยายการสะท้อนการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการมีโอกาสในการ ทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสดำเนินการความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจใน โครงการสำคัญๆ ของสถานศึกษา และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความคิดเห็นของ ท่านเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการทำงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีนโยบายให้ครูทุกคนร่วมมือกันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการและสังคม และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาของท่านจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับครูบ่อยครั้ง

1.6 ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการฝึกกำลังในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของท่าน และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา

1.7 ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการปรับปรุงหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงให้มีพื้นที่ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาของท่านนำอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยมาพัฒนาอาคาร สถานที่

1.8 ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ภาพรวมด้านการเอื้ออาทรต่อกันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนครูอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสอันสำคัญๆ กับเพื่อนครูและบุคลากรอื่น และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการเจ็บป่วย

2. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน จัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ตามความต้องการและเหมาะกับการเรียนรู้ มีระบบการนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบ มีการส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างผู้บริหารครู และผู้ปกครอง มอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความสามารถ

ความถนัด และศักยภาพความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการประเมินที่หลากหลายจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อรับทราบปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหา

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำผลไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. บรรยายาสององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้านเพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานขององค์การจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจึงจะนำพาให้องค์การสามารถอยู่รอดปลอดภัยเพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน จึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์และบรรยายาสององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้บริหารนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องด้วยกับสถานการณ์รวมไปถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการพัฒนาและเพิ่มทักษะทางด้านการจัดการให้เป็นระบบที่ทันสมัยกับโลกปัจจุบัน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่อสถานศึกษาและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร และพิจารณารายด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใช้พฤติกรรมในการบริหารงานของสถานศึกษา ที่สร้างความสนิทสนมให้ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการทำงานโดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ ให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามระดับการปฏิบัติ คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รองลงมาคือ ชุมชนให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับ

เกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ นายขุนทอง จริตพันธ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับสำเนียง วิลามาศ ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากและมีมิติบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ได้แก่ มิติสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับมิติผูกพัน และมีมิติไม่ให้ความร่วมมือซึ่งมีผลทางลบกับความผูกพัน สอดคล้องกับ ประพันธ์ สุดโต ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับองค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียนวัดทุ่งคอก (สุวรรณสาธุกิจ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโอกาสในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูสายบริหาร และครูสายผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศในโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน
3. แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน ในด้านโอกาสในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ร่วมกันคิด ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และให้โอกาสในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงานที่ดีครูส่วนใหญ่ทราบว่าบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างไรแต่บางครั้งก็มีขีดจำกัด ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ ทวนทอง ประภามานนท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดองค์การ ศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ได้แก่ การปรับปรุงโรงเรียน การมีโอกาสดำเนินการ ความไว้วางใจ และการฝึกกำลัง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ราสมุสเซน (Rasmussen) ศึกษาการรับรู้ บรรยากาศสถานศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดที่สัมพันธ์กับการขาดงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่สนใจในการทำงานมาก และกลุ่มครูที่สนใจในการทำงานน้อยเป็นผลมาจากบรรยากาศสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานและความเครียด สอดคล้องกับ บริซซ์ (Brice)

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณค่าการเลือกสถิติประชากร ในการเลือกโรงเรียนระดับสูงในมิตชิปปี้ ในการเลือกกลุ่มประชากร เพศ และเชื้อชาติ ในการทดสอบการพยากรณ์ความสัมพันธ์กับคุณค่าทางบรรทัดฐาน มาตรการ เกณฑ์ ของบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นการเก็บรวบรวมจากเครื่องมือ NASSP ความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า ความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตาม เพศ และเชื้อชาติ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

2. แนวทางการพัฒนาองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ดังนี้ การยอมรับนับถือครูควรมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษามากขึ้น ส่งเสริมการทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาพัฒนางานควรมีการประชุมครู ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โรงเรียน ครู ผู้ปกครอง ควรมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้ความเสมอภาคต่อครูทุกคน และเป็นแบบอย่างที่ดี ความไว้วางใจผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานที่รับมอบหมาย ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองต้องรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายเพื่อนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาโรงเรียน ครูควรวางตัวเป็นกันเองกับนักเรียน ให้ความรัก ความเมตตา แก่นักเรียน ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับสำเนียง วิลามาศ ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากและมีมิติบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ได้แก่ มิติสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับมิติผูกพัน และมีมิติไม่ให้ความร่วมมือซึ่งมีผลทางลบกับความผูกพัน การมีขวัญและกำลังใจสูง ควรจัดสวัสดิการและบริการให้แก่บุคลากรสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานมีการยกย่อง ชมเชย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอน จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้สวยงามน่าเรียนรู้ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง โอกาสในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีกรณีศึกษาตามงานต่างๆ จัดประชุมเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ทวนทอง ปรีกมานนท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียน

ประจำของโรงเรียน สังกัดองค์การ ศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ได้แก่ การปรับปรุงโรงเรียน การมีโอกาสนในการทำงาน ความไว้วางใจ และการฝึกกำลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมครูและบุคลากร เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างค่อเนื่อง มอบหมายงานตามความถนัด ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของครู สร้างแรงจูงใจให้ครู นักเรียน มีความรักในสถาบัน การฝึกกำลังในการทำงาน ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกันมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น กีฬา ชมรม การปรับปรุงสถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ให้ความสำคัญแก่คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน มีการนิเทศติดตามงาน การเอื้ออาทรต่อกัน สอดคล้องกับ อิทธิพล ศรีรัตนะ ทำการวิจัย เรื่องการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ผู้บริหารใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เกื้อหนุน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาทั้งระบบ ให้โอกาสในการตัดสินใจและมีปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร สร้างความตระหนักให้ครูมีความ เมตตา กรุณา และมีความห่วงใยนักเรียน จัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสดงความเมตตา กรุณา ต่อ ครู นักเรียนในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการพัฒนาสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน ให้มีระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นต่อไป
2. สถานศึกษาควรพิจารณาปรับปรุงและส่งเสริมให้ครู และกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน พิจารณาแก้ปัญหาและมีโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น และความพึงพอใจในการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสู่มาตรฐานและการยอมรับของสังคมต่อไป

3. สถานศึกษาควรมีกระบวนการการบริหารงาน มีการแบ่งงานที่ชัดเจนให้แก่คณะครู จัดให้ครูมีภาระงานพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูแต่ละคนสามารถทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน จนเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกปีการศึกษา เพื่อจะได้ทราบแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางแก้ไข และสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่สถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีแบบบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนที่แตกต่างกัน
3. ควรมีรูปแบบหรือกระบวนการสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์การศาสนา, 2546.

_____. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(ร่าง) “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการศึกษ
เสนอที่ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูม อิมแพคเมืองทองธานี นนทบุรี” 23 -24 พฤศจิกายน
2550.

กฤษณา ศักดิ์ศรี. องค์กรกับมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : อักษรวิทยา, 2542.

ขุนทอง จริตพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของ
วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.

ขวัญจิรา ทองนำ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป
กรมศิลปากร.” ปรินญาณิพนธ์กศ.ม. การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

จันทนา ชุมทัพ. “บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 5.” ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.

จรูญลักษณ์ เป้นสุข. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงเรียนไกรล่งฆว.” ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.

เดชา สว่างวงศ์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา กับบรรยากาศองค์การตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2545.

ธมยา แก้วประดิษฐ์. “แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา” ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ทวนทอง ปรีกมานนท์. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของ
โรงเรียนสังกัดการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา” ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่ กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2543.

นพ ศรีบุญนาค. ศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, 2546.

ปัญญา คงศรี. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษากับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

ประพันธ์ สุดโต. “แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

ประเวศ วะสี. การปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญหา ทางรอดจากหายนะ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์, 2541.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด, 2548.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2543.

พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด , 2547.

พิศวาส นวดโอโล. “การศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2546.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542”, ราชกิจจานุเบกษา (19 สิงหาคม 2542), 3.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.” [Online],

accessed 1 February 2008, Available from http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law2542.htm.

มัลลิกา ดันสอน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด , 2544.

เลขา ปิยะอัจฉริยะ. รายงานผลการดำเนินการนำร่องระดับชาติ กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : บทเรียนและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

วิชาการ.คอม, “ทีชเชอร์วอทช์ โชว์ข้อมูลเบื้องต้นครูไทย พร้อมชี้ผลสำรวจปัญหาพื้นฐานอย่าเข้า-ขาดวินัย-ก้าวร้าวคือปัญหาหนักอกครูที่สุด” [Online], accessed 1 February 2008, Available from <http://www.vcharkarn.com/include/vcafe/showkratoo.php?Pid=60244>.

วิโรจน์ สารัตนะ. การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2545.

วิเชียร วิทย์อุดม. ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2548.

วีระยศ สิมลี. “การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547.

ศิริพงษ์ เสาภาย. หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, 2548

ศิริพร ชันติกาล. “สภาพองค์กรและบรรยากาศองค์กรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรสงคราม.” ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, 2545

สถิตย์ กองคำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2543

สวนีย์ เชนรัตน์. “บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน.”

การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

สมนึก จิตรปลื้ม. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, 2548.

สัมฤทธิ์ ผิวนิม. “องค์ประกอบบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาชั้น.” ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สำเนียง ทองลอย. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, 2545.

สำเนียง วัฒนาศ. “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

อัจฉราพร อามาตย์. “บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน”
การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

อภิเชษฐ์ วัฒนวรกุลเลิศ. “การสนับสนุนงานวิชาการในโรงเรียน อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่”
วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

- อมรวิชัย นาคทรพ, “วิกฤตคุณภาพการศึกษา” บทวิเคราะห์เพื่อหาทางออก เอกสารในการประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา (เสนอที่ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูม อิมแพคเมืองทองธานี นนทบุรี, 23-24 พฤศจิกายน 2550), 10.
- อรุณ คะลา. “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนางองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- อิทธิพล ศรีรัตนะ. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- อุทัย บุญประเสริฐ. รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.
- อำนวย ศรีอาวธ. “การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2547.

ภาษาต่างประเทศ

- Bauschka, Gwen L. “The Predictive Effects of Organizational Climate Dimension Participation in Faculty Development Programs.” Dissertation Abstracts International 51,1(July 1990).
- Brice, Allen Preston. “The Relationship among School Climate, Teacher Job Satisfaction and Selected.” Demographic Variables in Selected High Schools in South Mississippi 59, 8(September 1999).
- Brown, Warren and Moberg. Organization Theory and Management : A Macro Approach. New York : Wiley & Sons, 1980.
- Cornell, F.C. “Socially Perception Administration.” Phi Delta Kappan 36 Z March 1955. Quote in Thomas W. Winging. “Wleader Behavior Characteristics and Organizational Climate.” Ph.d. dissertation, Clare mint Graduate School, 1968.

- Davis, Keith. Human Relation at Word : Organizational Behavior, 6th New York : McGraw-Hill, 1981.
- Fox , Robert S. and others. School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator. Colorado : Phi Delta Kappa, 1973.
- Gary, Dessler. Organization and Measures A Contingency Approach . Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice – Hall, Inc., 1976.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York: The Macmillan Publishing Company, 1966.
- Halpin, Andrew W. and Croft, Don B. The Organizational Climate of School. Chicago : University of Chicago press 1963.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration Theory Research and Practice. 6th ed. New York : McGraw-Hill ,2001.
- Jensen, Christine Louise. "A Study of the Relationship Between Transformational Leadership and School Climate." Dissertional Abstract International. 56, 9 (March 1996): 3394-A.
- Katz , Daniel, and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978.
- Likert, R., and J. Likert. New Ways of Management Conflict. New York: McGraw -Hill Book Company, 1976.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw-Hill ,1961.
- Litwin, George H., and Robert A. Stringer. Motivation and Organizational Climate Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.
- Milton , Charl S. Human Behavior in Organization . Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1981.
- Moberg, Dennis J. Organizational Theory and Management : A Macro Approach New York : John Wiley & Son, Inc., 1980.
- Sergiovanni , Thomas J., and Robert J. Starratt. Supervision : Human Perspectives. New York : McGraw-Hill, 1983.
- Steers, Richard M. Organizational Effectiveness : A Behavior View. Santa Monica : Goodyear Publishing Company, 1977.

Steven Altman, Val Enzi, and Budgets Richard. Organizational Behavior : Theory and Practice.
Orlando: Academic Press Inc.,1985.

Taguri, Richard and Litwin. Organizational Climate Explorations of a Concept . Boston :
Harvard University, 1966.

Tableman , Betty. School Climate and Learning. Best Practice Briefs 31 (December 2004) : 1-2
[Online] , Available from <http://outreach.msu.edu / bpbriefts /issues/brief31.pdf>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.อดุลย์ วงศ์ล้อม

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรัฒบัณัฒิต สาขาการบริหารการศีกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ศีกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประถมศีกษา
กาญจนบุรี เขต 3 อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

2. นายประภาส มากมิตรพัธ์

วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรัฒบัณัฒิต สาขาการสอยคณิตศาสตรั
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตรั

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศีกษาโรงเรียนพุทธวิมุติวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศีกษาประถมศีกษากาญจนบุรี เขต 3 อำเภอไทรโยค
จังหวัดกาญจนบุรี

3. นางรัชฎาพร โชคสงวนพัธ์

วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรัฒบัณัฒิต สาขาการบริหารการศีกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศีกษาโรงเรียนบ้านหินดาด สำนักงานเขตพื้นที่
การศีกษาประถมศีกษากาญจนบุรี เขต 3 อำเภอทองผาภูมิ
จังหวัดกาญจนบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



โรงเรียนบ้านรางจิก
เลขที่รับ 251154
วันที่ 21 / 10 / 54
เวลา ๙.๐๐ น.

ที่ ศษ 0520.203.2 / 162

ภาควิทยาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 เมษายน 2554

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรางจิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ รหัสนักศึกษา 50252401 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิทยาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "บรรยากาสองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3" ในการนี้ภาควิทยาการบริหารการศึกษา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิทยาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☒ เพิกถอน
☐ พิจารณา/สั่งการ
☐ ฝ่าย.....
☒ สมควรแจ้ง.....
 ๓๐/๔/๒๕๕๔

ขอแสดงความนับถือ

ดร. ประเสริฐ อินทรีวิทย์
 ๒๑/๔/๕๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทรีวิทย์)
 หัวหน้าภาควิทยาการบริหารการศึกษา

ปว. ๕
 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

งานธุรการ
 โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421- 9136

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บเครื่องมือ



ที่ ศร 0520.107(นร)/ 5989

เรียน ศาสตราจารย์ ม.ปว.ช. ๗๓๐๒๐
 พระราชวังสนามจันทร์ นคร.๓๖ ๗๓๐๒๐

22 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอดำเนินการแก้ไขการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโกไร่

ด้วยนางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาคุณ นักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ทำข้อทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "บรรยายการของจัดการของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาทราบ เพื่อยกความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าว ด้วยขอความพินิจเห็น สามารถติดต่อได้ที่ โทร. 089 2427035

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความยินดี

4-25-77

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลพร โพธิ์ขีจิตรธรรม)

รองศาสตราจารย์บัณฑิตวิทย์ รักษ์ชัย ค่ายวิภา ภาควิชาเกษตรนิเวศ

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ສຳນັກງານເພື່ອນສື່ສັງຄົມພາສາ

บริษัท โทร 0-3423-8788 , 0 2424 3435

ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ข้อมูลในการทำวิจัย
เรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	สังกัด
1	โรงเรียนไทรโยคใหญ่	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
2	โรงเรียนบ้านแก่งจอ	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
3	โรงเรียนบ้านแก่งประหลอม	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
4	โรงเรียนบ้านแก่งระเบ็ก	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
5	โรงเรียนบ้านเขช้าง	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
6	โรงเรียนบ้านเขาพัง	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
7	โรงเรียนบ้านเขาสามชั้น	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
8	โรงเรียนบ้านแก่งแคบ	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
9	โรงเรียนบ้านถ้ำดาวดิงส์	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
10	โรงเรียนบ้านท่าทุ่งนา	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
11	โรงเรียนบ้านท่ามะเดื่อ (ไทรโยค)	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
12	โรงเรียนบ้านทุ่งก้างย่าง	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
13	โรงเรียนบ้านทุ่งเรือโกสน	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
14	โรงเรียนบ้านบ้องดี	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
15	โรงเรียนบ้านพุเตย	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
16	โรงเรียนบ้านพุปู	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
17	โรงเรียนบ้านพุ่มวง-พุง	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
18	โรงเรียนบ้านพองกะ	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
19	โรงเรียนบ้านยางโทน	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
20	โรงเรียนบ้านลุ่มผึ้ง	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
21	โรงเรียนบ้านวังกระแจะ	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
22	โรงเรียนบ้านวังโพธิ์	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
23	โรงเรียนบ้านวังสิงห์	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
24	โรงเรียนบ้านวังใหญ่	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	สังกัด
25	โรงเรียนบ้านสารวัตร	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
26	โรงเรียนบ้านหนองซอน	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
27	โรงเรียนบ้านหนองปรือ	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
28	โรงเรียนบ้านหนองปลาชีว	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
29	โรงเรียนบ้านห้วยกระทะทอง	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
30	โรงเรียนบ้านหาดจิว	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
31	โรงเรียนพุทธวิมุตติวิทยา	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
32	โรงเรียนวัดปากกิเลน	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
33	โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
34	โรงเรียนอนุบาลไทรโยคใหญ่	ไทรโยค	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
35	โรงเรียนคุรุสภา	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
36	โรงเรียนบ้านกุยแห่	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
37	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
38	โรงเรียนบ้านดงไค้ง	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
39	โรงเรียนบ้านดินไธ	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
40	โรงเรียนบ้านทุ่งเสือโทน	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
41	โรงเรียนบ้านนามกุย	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
42	โรงเรียนบ้านประจำไม้	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
43	โรงเรียนบ้านป่าไม้สะพานลาว	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
44	โรงเรียนบ้านไร่ป่า	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
45	โรงเรียนบ้านไร่	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
46	โรงเรียนบ้านลิ้นถิ่น	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
47	โรงเรียนบ้านวังผาตาด	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
48	โรงเรียนบ้านเสาหงษ์	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
49	โรงเรียนบ้านหนองเจริญ	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
50	โรงเรียนบ้านห้วยเขย่ง	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
51	โรงเรียนบ้านห้วยเสือ	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3
52	โรงเรียนบ้านหินดาด (ทองผาภูมิ)	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สพป.กจ.3

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	สังกัด
53	โรงเรียนบ้านหินแหลม	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
54	โรงเรียนบ้านเหมืองสองท่อ	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
55	โรงเรียนบ้านเหมืองแร่อีต่อง	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
56	โรงเรียนบ้านอุล้อง	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
57	โรงเรียนวัดปรังกาสี	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
58	โรงเรียนวัดป่าถ้ำภูเตย	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
59	โรงเรียนอนุบาลทองผาภูมิ	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
60	โรงเรียนบ้านของกาเรีย	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
61	โรงเรียนบ้านท่าดินแดง	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
62	โรงเรียนบ้านยางขาว	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
63	โรงเรียนบ้านห้วยกบ	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
64	โรงเรียนบ้านห้วยมาลัย	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
65	โรงเรียนบ้านหินตั้ง	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
66	โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
67	โรงเรียนบ้านอุ่มรัก	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
68	โรงเรียนวัดวังวิเวการาม	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
69	โรงเรียนสหคริสเตียนศึกษา	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3
70	โรงเรียนอนุบาลสังขละบุรี	สังขละบุรี	กาญจนบุรี	สปพ.กจ.3

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยายการองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยายการองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

กรุณาอ่านและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้อง คำตอบของท่าน ผลการวิจัยจะเป็นในรูปส่วนรวม ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพบรรยายการองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมี 8 ด้าน จำนวน 46 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1.ด้านการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.ด้านการไว้วางใจ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง | จำนวน 6 ข้อ |
| 4.ด้านการมีโอกาสในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5.ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง | จำนวน 6 ข้อ |
| 6.ด้านการศรัทธาในงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 7.ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 8.ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน | จำนวน 6 ข้อ |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี กรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ มุ่งนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการทำวิจัย ซึ่งมีคุณค่าต่อการจัดการของสถานศึกษาในภาพรวม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ
นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้ารายการที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	☐ 1
2	อายุ () ต่ำกว่า 30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป	☐ 2
3	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	☐ 3
4	ตำแหน่ง () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู () กรรมการสถานศึกษา	☐ 4
5	อายุราชการ () 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี ขึ้นไป	☐ 5

ตอนที่ 2 สภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ หรือระดับที่มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยหมายเลข 1,2,3,4 หรือ 5 ในแต่ละข้อ ซึ่งมิฉะนั้นแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ปฏิบัติเป็นบางครั้ง หรือระดับน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติค่อนข้างบ่อยครั้ง หรือระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติบ่อยครั้ง หรือระดับมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติอยู่เสมอ หรือระดับมากที่สุด

ข้อที่	สภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ระดับที่มีการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย	
		5	4	3	2	1	
1	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u> ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร						☐ 1
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา						☐ 2
3	ท่านเชื่อว่าครู ในสถานศึกษาของท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถของกันและกัน						☐ 3
4	ท่านได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมจากผู้บริหารและชุมชน						☐ 4
5	ชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา						☐ 5
6	<u>ด้านการไว้วางใจ</u> ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานในสถานศึกษาเป็นที่พึ่งพา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ						☐ 6
7	ผู้บริหาร ครู ให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน						☐ 7
8	ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อนร่วมงาน						☐ 8
9	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะของครู						☐ 9

ข้อที่	สภาพบรรยากาศของการของวิทยาลัย	ระดับที่มีการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย	
		5	4	3	2	1	
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ						☐ 10
11	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานของครู และการบริหารงานของ ผู้บริหารมีความโปร่งใส						☐ 11
	ด้านการนิเทศก์งาน						☐ 12
12	ท่านรู้สึกรัก และผูกพันกับหน่วยงานของท่าน						
13	ท่านมีความสุข สนุกสนานในการปฏิบัติงาน						☐ 13
14	ผู้บริหาร และครู มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่						☐ 14
15	ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของ ท่าน						☐ 15
16	ท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน						☐ 16
17	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน						☐ 17
	ด้านการมีโอกาสนำผลงาน						☐ 18
18	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						
19	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในโครงการ สำคัญๆ ของสถานศึกษา						☐ 19
20	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคิด ริเริ่มใหม่ๆ						☐ 20
21	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา						☐ 21
22	ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน						☐ 22
	ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง						☐ 23
23	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่ เสมอ						
24	สถานศึกษาของท่านจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับครูบ่อยครั้ง						☐ 24
25	สถานศึกษาของท่านมีนโยบายให้ครูทุกคนร่วมมือกันพัฒนา ตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการและสังคม						☐ 25
26	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความ สามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางด้านเทคโนโลยี						☐ 26

ข้อที่	สภาพบรรยากาศองค์การของวิทยาลัย	ระดับที่มีการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย	
		5	4	3	2	1	
27	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่						☐ 27
28	ผู้บริหารนำความรู้ และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาครู อยู่เสมอ						☐ 28
29	ด้านการมีกำลังในการทำงาน ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษา						☐ 29
30	ผู้บริหาร และครูร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						☐ 30
31	ท่านรู้สึกว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของท่าน						☐ 31
32	ท่านได้นำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ						☐ 32
33	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา						☐ 33
34	ท่านรู้สึกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่เป็นอุปสรรคในการ ปฏิบัติ แต่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น						☐ 34
35	ด้านการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น						☐ 35
36	สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำโครงการพัฒนาสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอทุกปี						☐ 36
37	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อ นำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา						☐ 37
38	สถานศึกษาของท่านนำอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยมาพัฒนา อาคาร สถานที่ อยู่เสมอ						☐ 38
39	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงให้มีพื้นที่ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย						☐ 39
40	อาคารเรียน อาคารปฏิบัติการ มีความสะอาด สะดวก มีความ เหมาะสม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและ นักเรียน						☐ 40
41	ด้านการเชื่อมอาทรต่อกัน ท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนครูอย่างเต็มที่						☐ 41

ข้อที่	สภาพบรรยากาศองค์การของวิทยาลัย	ระดับที่มีการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้ช่วย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ พอ	
		5	4	3	2	1	
42	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสวันสำคัญๆ กับเพื่อนครูและ บุคคลอื่น						☐ 42
43	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการ เจ็บป่วย						☐ 43
44	ท่านได้รับการช่วยเหลือ หรือแบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อน ครู						☐ 44
45	ท่านให้คำแนะนำความรู้ใหม่ กับเพื่อนครู						☐ 45
46	ผู้บริหารคอยดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขข้อผิดพลาดของครู						☐ 46

ภาคผนวก จ
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

Notes

Output Created	31-JUL-2011 09:37:52		
Comments			
Input	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	30	
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=var00001 var00002 var00003 var00004 var00005 var00006 var00007 var00008 var00009 var00010 var00011 var00012 var00013 var00014 var00015 var00016 var00017 var00018 var00019 var00020 var00021 var00022 var00023 var00024 var00025 var00026 var00027 var00028 var00029 var00030 var00031 var00032 var00033 var00034 var00035 var00036 var00037 var00038 var00039 var00040 var00041 var00042 var00043 var00044 var00045 var00046 /FORMAT=LABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL .		
Resources	Elapsed Time	0:00:00.13	

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. VAR00001
2. VAR00002
3. VAR00003
4. VAR00004
5. VAR00005
6. VAR00006
7. VAR00007
8. VAR00008
9. VAR00009
10. VAR00010
11. VAR00011
12. VAR00012
13. VAR00013
14. VAR00014
15. VAR00015
16. VAR00016
17. VAR00017
18. VAR00018
19. VAR00019

20. VAR00020
 21. VAR00021
 22. VAR00022
 23. VAR00023
 24. VAR00024
 25. VAR00025
 26. VAR00026
 27. VAR00027
 28. VAR00028
 29. VAR00029
 30. VAR00030
 31. VAR00031
 32. VAR00032
 33. VAR00033
 34. VAR00034
 35. VAR00035
 36. VAR00036
 37. VAR00037
 38. VAR00038
 39. VAR00039
 40. VAR00040
 41. VAR00041
 42. VAR00042
 43. VAR00043
 44. VAR00044
 45. VAR00045
 46. VAR00046

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases	
1.	VAR00001	4.4667	.5074	30.0
2.	VAR00002	4.3667	.4901	30.0
3.	VAR00003	4.0000	.5872	30.0
4.	VAR00004	4.0000	.4549	30.0
5.	VAR00005	4.1333	.6288	30.0
6.	VAR00006	4.1333	.3457	30.0
7.	VAR00007	3.7667	.5040	30.0
8.	VAR00008	3.9333	.3651	30.0
9.	VAR00009	3.6000	.7240	30.0
10.	VAR00010	3.5000	.5085	30.0
11.	VAR00011	3.7333	.8277	30.0
12.	VAR00012	3.6333	.6149	30.0
13.	VAR00013	3.6333	.7649	30.0
14.	VAR00014	4.0667	.5208	30.0
15.	VAR00015	4.3667	.7184	30.0
16.	VAR00016	4.6000	.4983	30.0
17.	VAR00017	4.6333	.4901	30.0
18.	VAR00018	4.4667	.5074	30.0
19.	VAR00019	4.5333	.5074	30.0
20.	VAR00020	4.5333	.5074	30.0
21.	VAR00021	4.5667	.6261	30.0
22.	VAR00022	4.4667	.5074	30.0

23.	VAR00023	4.4667	.5074	30.0
24.	VAR00024	4.2667	.6915	30.0
25.	VAR00025	3.7333	.7849	30.0
26.	VAR00026	4.4000	.4983	30.0
27.	VAR00027	4.3000	.5960	30.0
28.	VAR00028	3.7667	.4302	30.0
29.	VAR00029	3.5333	.7303	30.0
30.	VAR00030	3.7000	.7022	30.0
31.	VAR00031	4.4000	.6747	30.0
32.	VAR00032	4.5667	.5683	30.0
33.	VAR00033	4.2667	.5208	30.0
34.	VAR00034	4.2333	.4302	30.0
35.	VAR00035	3.7000	.6513	30.0
36.	VAR00036	4.0667	.2537	30.0
37.	VAR00037	4.0667	.8277	30.0
38.	VAR00038	3.9667	.4901	30.0
39.	VAR00039	3.7000	.8769	30.0
40.	VAR00040	3.6333	.8899	30.0
41.	VAR00041	3.9667	.7649	30.0
42.	VAR00042	3.8000	.7144	30.0
43.	VAR00043	3.8333	.9855	30.0
44.	VAR00044	3.9333	.8683	30.0
45.	VAR00045	4.3000	.9523	30.0
46.	VAR00046	4.1333	.5713	30.0

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	187.8667	160.9471	12.6865	46

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted	
VAR00001	183.4000	152.1793	.6798	.9001
VAR00002	183.5000	155.0862	.4604	.9022
VAR00003	183.8667	153.9126	.4591	.9020
VAR00004	183.8667	161.3609	-.0537	.9067
VAR00005	183.7333	156.7540	.2412	.9045
VAR00006	183.7333	159.5816	.1426	.9049
VAR00007	184.1000	158.7138	.1559	.9051
VAR00008	183.9333	156.9609	.4211	.9030
VAR00009	184.2667	150.1333	.5800	.9002
VAR00010	184.3667	153.9644	.5328	.9015
VAR00011	184.1333	148.9471	.5601	.9003
VAR00012	184.2333	151.2885	.6135	.9002
VAR00013	184.2333	158.1161	.1168	.9068

VAR00014	183.8000	157.2690	.2608	.9041
VAR00015	183.5000	152.6034	.4410	.9021
VAR00016	183.2667	160.6851	.0011	.9065
VAR00017	183.2333	153.5644	.5880	.9010
VAR00018	183.4000	154.7310	.4720	.9021
VAR00019	183.3333	152.5747	.6474	.9004
VAR00020	183.3333	152.5747	.6474	.9004
VAR00021	183.3000	148.7690	.7717	.8982
VAR00022	183.4000	153.2138	.5951	.9009
VAR00023	183.4000	153.2138	.5951	.9009
VAR00024	183.6000	152.5241	.4652	.9018
VAR00025	184.1333	156.3954	.2005	.9057
VAR00026	183.4667	151.5678	.7443	.8995
VAR00027	183.5667	154.8747	.3854	.9028
VAR00028	184.1000	157.6103	.2918	.9038
VAR00029	184.3333	149.1954	.6288	.8995
VAR00030	184.1667	160.0747	.0213	.9076
VAR00031	183.4667	162.3954	-.1107	.9090
VAR00032	183.3000	163.5276	-.1998	.9090
VAR00033	183.6000	155.0759	.4317	.9024
VAR00034	183.6333	154.7230	.5643	.9016
VAR00035	184.1667	158.5575	.1198	.9061
VAR00036	183.8000	158.8552	.3170	.9040
VAR00037	183.8000	145.9586	.7152	.8978
VAR00038	183.9000	156.9897	.3027	.9037
VAR00039	184.1667	147.1782	.6110	.8994
VAR00040	184.2333	149.1506	.5063	.9012
VAR00041	183.9000	154.7828	.2932	.9043

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00042	184.0667	154.2713	.3474	.9034
VAR00043	184.0333	146.8609	.5491	.9006
VAR00044	183.9333	149.8575	.4862	.9015
VAR00045	183.5667	152.5989	.3163	.9047
VAR00046	183.7333	150.9609	.6880	.8995

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 46

Alpha = .9047

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ
ที่อยู่ปัจจุบัน	46 หมู่ 1 ตำบล ท่าแค อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหินแหลม ตำบลท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรี พ.ศ. 2550 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2538 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านดินไส อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ. 2548 ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหินแหลม อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ. 2552 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหินแหลม อำเภอทองผาภูมิ จังหวัด กาญจนบุรี