

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

รัชนี้ เงินถ้วน

- 4 พ.ค. 2561

376924

๕๐๐ ๕๔๑๑๒๔

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

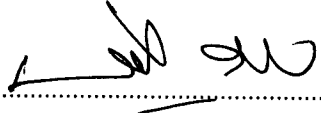
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2560

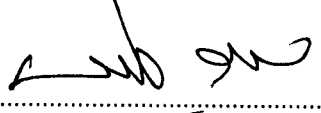
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

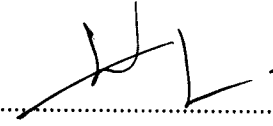
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ รัชณี เงินถ้วน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

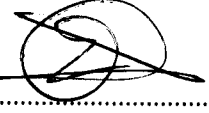
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชัยพนธ์ รุ่งงาม)

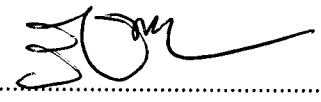
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.ชัยพนธ์ รุ่งงาม)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จาก ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก พร้อมด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์
ซึ่งเป็นกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้
ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะ
ที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 ที่กรุณาให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา บुरพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทาง
ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

รชนี เงินถ้วน

58950063: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ/ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

รชนี้ เงินถ้วน: บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 (THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF PRIMARY SCHOOL IN KAENG HANG MAEO DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชัยพจน์ รั้งงาม, กศ.ด. 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง .22 ถึง .79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า คะแนนรวมความแตกต่างจากมิติของแบบบรรยากาศน้อยที่สุด คือ แบบรวบอำนาจ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58950063: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE/ PRIMARY SCHOOL IN KAENG HANG MAEO RATCHANEE NGEENTHUAN: THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF PRIMARY SCHOOL IN KAENG HANG MAEO DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISOR: CHAIPOT RAKNGAM, Ed.D. 99 P. 2017.

The purposes of this research were to study and to compare the organizational climate of Primary School in Kaeng Hang Maeo Distric Under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 by the gender ,working experience and the size of school . The research sample were 140 Primary school teachers working in Kaen Hang Maeo District Chanthaburi in the academic year of 2016. The research instrument was a questionnaire. By using tables of a sample size Krejcie and Morgan (1970, p. 608), the sample was 140 teachers. The sample was drawn by Stratified random sampling categorized by the size of school. Its differentiation and reliability were .22-.79 and reliability of .95. The statistics used for data analysis were Average (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t -test, (One-way ANOVA) and Pearson Product Moment Correlation.

The findings of the research were as follows:

1. The least organizational climate summary points of Primary School in Kaeng Hang Maeo district under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 was the Paternal Climate.
2. The comparison of the teachers and school administrators' behavior according to gender was not statistical significant difference. However, according to working experience there was significantly different statistically at the .05 level in the esprit and intimacy aspects. Finally, according to school size there was significantly different statistically at the .05 level in the disengagement, hindrance and esprit aspects.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	30
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย	73
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก.....	86
ภาคผนวก ข.....	90
ภาคผนวก ค.....	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศ	35
2	บรรยากาศองค์การที่ปรับเปลี่ยนตามทัศนคติของ Hoy and Miskel	41
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน	50
4	เกณฑ์แบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft.....	52
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรและคิดเป็นร้อยละ	57
6	แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	58
7	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	59
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ	60
9	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	61
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	62
11	ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	63
12	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พฤติกรรมครู มิติชวัญ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พหุติกรรมครู มิตติมิตรสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	66
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยายกาสองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาด โรงเรียน	67
15 ผลการเปรียบเทียบบรรยายกาสองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน.....	68
16 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พหุติกรรมครู มิติขาดความสามัคคี จำแนกตามขนาดโรงเรียน	70
17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พหุติกรรมครู มิติอุปสรรค จำแนกตามขนาดโรงเรียน	71
18 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พหุติกรรมครู มิติขวัญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	71
19 ค่าอำนาจจำแนกบรรยายกาสองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	98

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ส่วนประกอบขององค์การ	16

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 คนไทยยุคปฏิรูปการศึกษา จะเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต, สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นคนไทยที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งทำงาน และชาญชีวิต, เป็นผู้ที่คิดเป็น ทำเป็น คิดสร้างสรรค์และรักการเรียนรู้ ตลอดชีวิต, เป็นผู้ที่สามารถสร้างความรู้ใหม่ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ รักการทำงาน และมีพลวัต ในตนเองสูง, และเป็นคนไทยที่มาตรฐานสากล คือ เป็นผู้มีความสามารถทางด้านภาษาสากล เทคโนโลยีสื่ออิเล็กทรอนิกส์, มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมนานาชาติ, มีค่านิยมสากล และสามารถบูรณาการวิถีชีวิตไทยกับสังคมสากลได้อย่างมีความสุข การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาช่วยพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งสามารถทำได้ตั้งแต่จุดแรกเริ่มและตลอดชั่ววัยของชีวิต ซึ่งเป็นการอบรมบ่มนิสัย ในมนุษย์สามารถประพฤติตน เพื่อที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ในอนาคต และสามารถร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ จึงถือได้ว่า การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ครูก็เป็นคนสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี และสร้างอนาคตของชาติด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 และมาตรา 7 มีความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5-6) สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ซึ่งการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น บรรยากาศในองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง องค์กรที่มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีจะเป็นแรงสนับสนุน ให้คนในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น ถ้าหากบรรยากาศในองค์กรไม่ดีระดับการทำงานของคน ก็จะไม่ดีตามไปด้วย แต่ถ้าหากบรรยากาศองค์กรดีจะทำให้งานขององค์กรนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในองค์กรจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเป็นภาพรวม ของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ อบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจ ย่อมส่งผลให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคคลต้องการทำงาน ในองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี และได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม องค์กรที่มีการปรับปรุงการทำงาน ที่ดี ย่อมส่งผลให้ได้รับผลผลิตมากขึ้นตามไปด้วย (ชาญชัย อาจินสมจาร, 2541, หน้า 79)

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรว่าเป็นบรรยากาศองค์กร เช่น Halpin (1966, p. 132) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมในระบบของแต่ละสถานที่ สอดคล้องกับ Taguri and Litwin (1968, p. 27) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า เป็นลักษณะของ สิ่งแวดล้อมในองค์กรซึ่งบุคคลในองค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรและบอกถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้แตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ นอกจากนี้การศึกษาของ Gibson (1973, pp. 328-329) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรพบว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเหนือบุคคล และกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้นบรรยากาศแตกต่างกันย่อมทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ การสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน

โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีทั้งหมด 15 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 213 คน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เนื่องจากมีพื้นที่ห่างไกลจากอำเภอเมือง และเป็นพื้นที่ ขาดแคลน หรือมีสาเหตุอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาระงานที่ได้รับ การสอนที่ไม่ตรงกับสาขาที่จบ หรือได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ไม่ตรงกับความสามารถ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559)

ด้วยเหตุปัจจัยข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรของโรงเรียน ประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน โดยใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศ ที่พึงประสงค์ของโรงเรียนและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดโรงเรียน

คำถามการวิจัย

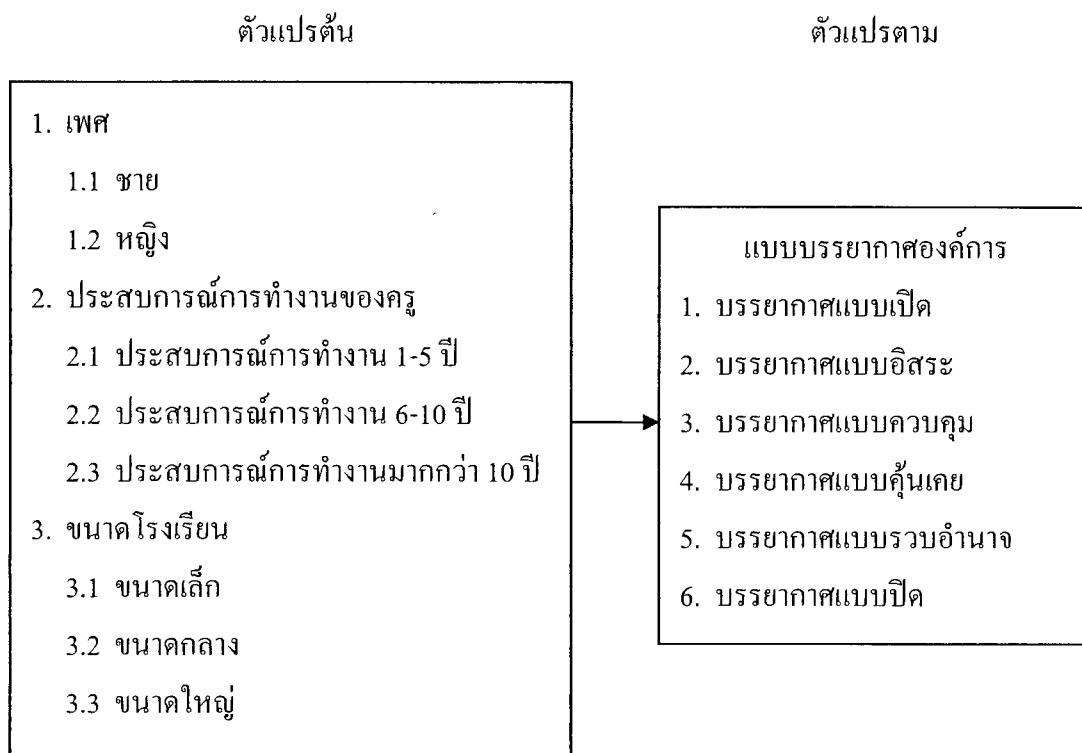
1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นแบบใด
2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดโรงเรียนต่างกัน จะมีบรรยากาศแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ครูและผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน ของครู และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Halpin and Croft (1972, p. 174) ในบรรยากาศ องค์การ 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุมบรรยากาศ แบบคั่นเคย บรรยากาศแบบครอบครัว และบรรยากาศแบบปิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ทราบถึงบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหาร และครูให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน 6 แบบ ของ Halpin and Croft (1972, pp. 174-181) คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบกึ่งอิสระ บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด

โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ (Organization climate description questionnaire: OCDQ) ของ Halpin and Croft (1963, pp. 152-154) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครู 4 มิติ ได้แก่ ขาดความสามัคคี อุปสรรค ขวัญ มิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ ห่างเหิน มุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง และกรุณาปราณี รวม 8 มิติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2558 จากโรงเรียนทั้งหมด 15 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 213 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 140 คน ตามตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของ ข้าราชการครูทุกโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงานของครู

3.1.2.1 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

3.1.2.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน 6 แบบ ของ Halpin and Croft (1972, pp. 174-181) คือ บรรยากาศ

แบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบคุ้นเคย บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด

3.2.1 พฤติกรรมครู

3.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี

3.2.1.2 มิติอุปสรรค

3.2.1.3 มิติขวัญ

3.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

3.2.2 พฤติกรรมผู้บริหาร

3.2.2.1 มิติห่างเหิน

3.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน

3.2.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง

3.2.2.4 มิติกรุณาปราณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานร่วมกันของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมของทุกคนในโรงเรียน แยกเป็น 6 บรรยากาศ ประกอบด้วย

1.1 บรรยากาศแบบเปิดหมายถึง บรรยากาศทางการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจ มีความสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียว และร่วมกันทำงานด้วยดี ผู้บริหารโรงเรียนให้ความใกล้ชิด และเป็นกันเอง ตลอดจนคอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือเกื้อกูลครูผู้สอนตามความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป แต่ยืดหยุ่นบ้างตามความเหมาะสม

1.2 บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจดี มีความสนับสนุนกลมเกลียว และร่วมมือปฏิบัติงานดีแม้ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความใกล้ชิด และเป็นกันเองมากนัก แต่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ

1.3 บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนไม่ค่อยได้รับความสะดวกไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เนื่องจากครูผู้สอนมีงานที่รับมอบหมายมากเกินไป ผู้บริหารเคร่งครัดในเรื่องกฎ ระเบียบ แต่ความร่วมมือของครูผู้สอนและขวัญกำลังใจยังดีอยู่ เนื่องจากเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า

แม้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนจะห่างเหินไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน แต่ก็ให้ความสำคัญสนับสนุน และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูผู้สอน

1.4 บรรยากาศแบบคั่นเคย หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนไม่ค่อย ให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทั้งที่ครูผู้สอนมีความสนิทสนมและสัมพันธ์กันดี รวมทั้งไม่ค่อย มีสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงาน ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง คอยช่วยเหลือแก่ครูผู้สอนเป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสนใจงานน้อย ไม่ค่อยให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูผู้สอนเสียขวัญกำลังใจ

1.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอน มีขวัญกำลังใจต่ำ แม้จะไม่ค่อยมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานแต่ครูผู้สอนไม่ได้สังสรรค์กัน ความสนิทสนมระหว่างครูผู้สอนมีน้อย การร่วมมือทำงานแทบจะไม่มี ต่างคนต่างทำงาน ผู้บริหาร โรงเรียนทำตัวเหมือนพ่อที่รู้ดีไปหมดทุกเรื่อง จนเป็นการก้าวก้าวรวบอำนาจไว้เสียคนเดียว แม้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่เคยสนใจหรือให้ความช่วยเหลือ แก่ครูผู้สอน

1.6 บรรยากาศแบบปิด หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนมีขวัญ กำลังใจต่ำมาก เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนเคร่งครัดในเรื่องกฎระเบียบมากเกินไป ตลอดจน มอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน หรือมอบหมายงานจนมากเกินไป ครูผู้สอนเองก็ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แม้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนจะมุ่งงานสูง แต่ก็ดู เหมือนว่าทำไปเพื่อความอยู่รอดหรือความก้าวหน้าของตนมากกว่าความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน อีกทั้งไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูผู้สอน ไม่เคยสนใจใยดีหรือให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน

2. พฤติกรรมของครูกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวมเป็น 8 มิติด้วยกัน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ

2.1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคี กล่าวคือ ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี

2.1.2 อุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวก เพราะ

ผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก ลำบาก มากกว่าที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ขวัญ (Esprit) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักหมั่นดูแล เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

2.1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีความสนิทสนมยิ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ได้

2.2 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ

2.2.1 ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อครู แสดงให้เห็นว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่า การคำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชามีการติดต่อแบบเป็นส่วนรวมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยมาก

2.2.2 มุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อครู แสดงให้เห็นว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยา หรือความคิดเห็นอื่นใด

2.2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อครู แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารพยายามที่จะคอยกระตุ้นเตือน หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุม ตรวจสอบ หรือสั่งการโดยตรง แต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นจะถือปฏิบัติได้

2.2.4 กรุณาปรานี (Consideration) พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อครู แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแสดงออกถึงความมีเมตตากรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

3. เพศ หมายถึง ลักษณะภายนอกของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง เวลาในการปฏิบัติการสอนของข้าราชการครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1
แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

4.1 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี หมายถึง เวลาในการปฏิบัติการสอน 1-5 ปี

4.2 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี หมายถึง เวลาในการปฏิบัติการสอน 6-10 ปี

4.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี หมายถึง เวลาในการปฏิบัติการสอน
มากกว่า 10 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะ โครงสร้างของสถานศึกษาที่แบ่งขนาด โรงเรียน
ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียน 121-300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
 - 2.1 ความหมายขององค์การ
 - 2.2 ลักษณะขององค์การ
 - 2.3 ประเภทขององค์การ
 - 2.4 ทฤษฎีองค์การ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
 - 3.5 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีโรงเรียนทั้งหมด 15 แห่ง คือ โรงเรียนวัดขุนช่อง โรงเรียนบ้านโคกวัด โรงเรียนบ้านเนินจำปา โรงเรียนบ้านคลองครก โรงเรียนบ้านวังอีแอ่น โรงเรียนบ้านวังไม้แดง โรงเรียนบ้านหนองบัวทอง โรงเรียนบ้านประแกต โรงเรียนบ้านโป่งวัว โรงเรียนวัดเขาวงกต โรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย โรงเรียนบ้านบ่อไฟไหม้ โรงเรียนบ้านชอยสอง โรงเรียนบ้านช่องกะพัด โรงเรียนวัดแก่งหางแมว ในปีการศึกษา 2559 มีจำนวนครูผู้สอน 213 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559)

ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว ดำเนินการ
จัดการเรียนการสอน ตามแนวทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คือ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและความเป็นสากล
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและความเป็นสากล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้จากการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

คำนิยาม

โปรงใส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพ ขยายฐานความรู้ สู่ความเป็นเลิศ กรอบนโยบาย การจัดการศึกษาของ “ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1”

นายมนตรี ทัดเทียม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้มอบนโยบายในการจัดการศึกษา ภายใต้แนวคิด “คนสำราญ งานสำเร็จ คุณภาพเด็กคือเป้าหมาย” ดังนี้

1. นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีความสามารถในการสื่อสารมีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. สถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน มีโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมต่อการจัดการศึกษา มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการศึกษาใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายที่นักเรียน ชุมชนภาคภูมิใจในสถานศึกษาและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาบุคลากรทั้งระบบสู่มืออาชีพ มีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความสุขในการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานได้รับการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ความหมายขององค์การ

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของ คำว่า องค์การไว้ ดังนี้ องค์การ (น.) หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงาน

นักรศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า องค์การ (Organization) ไว้ดังนี้

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 2) กล่าวว่า องค์การ คือ การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมีการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกิจกรรมต่าง ๆ

ชร สุทรยุทธ (2545, หน้า 42) กล่าวว่า องค์การนั้น คือ หน่วยงานที่คนหรือกลุ่มคน เข้ามาทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการจัดการอย่างเป็นระบบ

วีระยศ สิมสี (2548, หน้า 10) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การรวมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อที่จะร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่ม โดยมีเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาที่สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้

ชัชวาล สมบูรณ์ (2549, หน้า 13) กล่าวว่า ใ้ว่า องค์การ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของ กลุ่มบุคคลเพื่อทำกิจกรรม มีการจัดระเบียบการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยให้การทำงานไปสู่เป้าหมาย เดียวกัน โดยมีการมอบหมายงานจัด และประสานกิจกรรมให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตกลงกัน

ธรรมสรณ์ บัวสาย (2551, หน้า 13) องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคม (Social unit) อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การตั้งแต่ สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบ มีแบบแผน มีอาณาเขตความสัมพันธ์เฉพาะตัว และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างบำรุงรักษา ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุตาม เป้าหมายได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 39) กล่าวว่า องค์การคือรูปแบบของการรวมกัน ของบุคคลเป็นจำนวนมาก มาทำงานร่วมกัน ตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมายที่มีร่วมกัน

สัมมา รชนีธย์ (2553, หน้า 71) กล่าวว่า องค์การเป็นการรวมกลุ่มของคนที่ประกอบ กิจกรรมขึ้นในรูปแบบของหน่วยงานมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ มีการปรับปรุงตามกาลเวลา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Brown and Moberg (1980, p. 5) กล่าวว่า องค์การเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม ประกอบด้วย พฤติกรรมของบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการแบ่งงานกัน ทำตามความถนัด และความชำนาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้้องค์การจะต้องมีโครงสร้าง

Moorhead and Griffin (1995 อ้างถึงใน อุษา ขวัญเนตร, 2551, หน้า 17) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มาทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Hicks (1976 อ้างถึงใน ธรรมสรณ์ บัวสาย, 2551, หน้า 12) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า องค์การเป็นสถาบันที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงาน มีการจัดระเบียบแบบแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ และช่วยกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ลักษณะขององค์การ

นักวิชาการทางองค์การได้จำแนกลักษณะขององค์การได้หลายลักษณะด้วยกัน ซึ่ง สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 3-5) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์การ คือ กลุ่มของบุคคล (Group of people) ลักษณะนี้พิจารณาว่า องค์การเป็นที่รวมของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน และมารวมกันเพื่อปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีความเชื่อว่าถ้าพึ่งคนเดียวไม่สามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตนได้ เพราะความสามารถ จำกัด ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบกำหนดไว้ใน โครงสร้างขององค์การ มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจกับหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างสมาชิกในองค์การอย่างชัดเจน

2. องค์การ คือ โครงสร้างของความสัมพันธ์ (Structure of relationship) ลักษณะนี้พิจารณาว่าองค์การเป็นกรอบ (Framework) ของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของสมาชิกองค์การไว้แน่นอนตายตัว ดังนั้น การมององค์การว่าเป็น โครงสร้างของความสัมพันธ์ จึงเป็นการมองว่าองค์การมีลักษณะคงที่ (Static) ซึ่งในความเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหวตลอดเวลา (Dynamic) เนื่องด้วยองค์การประกอบด้วยปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือไปจากกรอบของความสัมพันธ์ เช่น ปัจเจกชน (Individuals) กระบวนการ และวิธีการดำเนินงาน นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ

3. องค์การ คือ หน้าที่หนึ่งของการบริหาร (Function of management) ลักษณะนี้พิจารณาองค์การในรูปของการจัดการองค์การ (Organizing) คือ เป็นกระบวนการที่นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคลากร เงินทุน เทคนิควิธีการ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การจัดรูปหน่วยงานที่มีการจัดงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นแผนกเป็นฝ่าย และมีเส้นทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดตามความสามารถ และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

4. องค์การ คือ กระบวนการ (Process) การพิจารณาองค์การในลักษณะว่าองค์การ มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติเป็นขั้นตอน และมีความต่อเนื่อง ถูกต้อง ประหยัด และรวดเร็ว กระบวนการขององค์การประกอบด้วยขั้นตอนพื้นฐานดังต่อไปนี้

4.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กรซึ่งจะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.2 การแบ่งงาน โดยการแบ่งงานนี้จะต้องพิจารณาว่าภารกิจหรือการดำเนินงานนี้จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.3 การจัดบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน โดยต้องพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ ความถนัด และทัศนคติ เป็นต้น

4.4 การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร กระทำได้โดยประการแรก จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนขององค์กรขึ้นก่อน ซึ่งในโครงสร้างขององค์กรจะประกอบด้วยตำแหน่งพร้อมทั้งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของแต่ละอำนาจหน้าที่ ประการที่สองเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กรในระดับต่าง ๆ แล้วก็ต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ตามโครงสร้างนั้นด้วย เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งความแจ่มชัดและการยอมรับในโครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาใหม่

5. องค์กร คือ ระบบ (System) การพิจารณาในลักษณะนี้ คือ การมองว่าองค์กรมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) กล่าวคือ องค์กรมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมีลักษณะเป็นระบบซึ่งนักวิชาการทางทฤษฎีองค์กร กล่าวว่า องค์กรเป็นระบบซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันได้แก่

5.1 สิ่งนำเข้า (Input)

5.2 กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Process หรือ Transformations)

5.3 สิ่งส่งออก (Output)

5.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

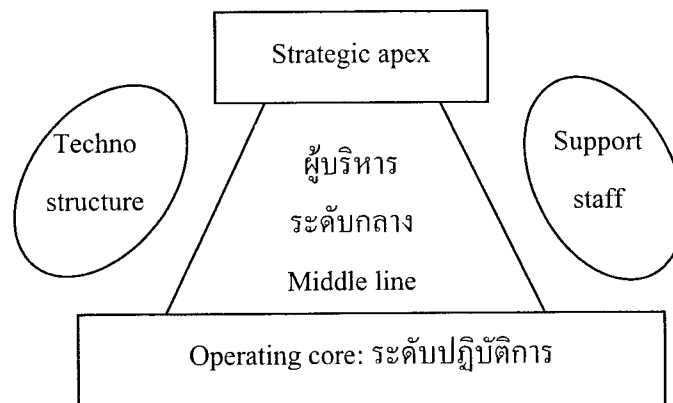
5.5 สภาพแวดล้อม (Environment)

ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนั้นถ้าจะต้องมีการปรับตัวที่ตัวแปรตัวใดก็จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรตัวอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นการพิจารณาองค์กรในลักษณะนี้จึงไม่เพียงแต่เป็นแค่ระบบเท่านั้นยังต้องพิจารณาองค์กรในลักษณะระบบเปิด (Open system) กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีการปรับตัวทั้งระบบให้สอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบขององค์การ

Mintzberg (1983) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

1. ฝ่ายกลยุทธ์ (Strategic apex) คือ ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งหมดขององค์การ
2. ฝ่ายปฏิบัติการหลัก (Operating core) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการโดยตรง งานของฝ่ายนี้เปรียบเทียบกับงานหลัก (Line) ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์การ
3. ฝ่ายผู้บริหารระดับกลาง (Middle line) คือ กลุ่มบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับส่วนปฏิบัติการ ฝ่ายผู้บริหารระดับกลางจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีการขยายตัวใหญ่ขึ้น
4. ฝ่ายวิชาการ (Techno structure) คือ นักวิเคราะห์ที่ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานการทำงานขององค์การ การวางแผน และการควบคุมการทำงาน
5. ฝ่ายสนับสนุน (Support staff) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนทางอ้อมในการบริการต่าง ๆ แก่องค์การ ส่วนประกอบขององค์การ สามารถเขียนแสดงภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 ส่วนประกอบขององค์การ (Mintzberg, 1983)

อุษา ขวัญเนตร (2551, หน้า 17-19) ได้เสนอนักการศึกษาได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบขององค์การไว้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหารที่องค์การต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์การธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน

จุดมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์กรโดยรวมมีความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความสนใจ และดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์กรจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2. โครงสร้างขององค์กร (Organization structure) หมายถึง ระบบของงาน การรายงานและความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้วยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบ และการดำเนินงานกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กร (Organization chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

3. โครงสร้างจะต้องรวม และเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น การจัดโครงสร้างองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานงานการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์กรที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันประสานงานกัน และเชื่อมต่อกันได้ดี

4. บุคคล (People) ในแต่ละองค์กรย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคล และองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์กรคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทักษะ การทุ่มเทเวลา และศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ถ้าทั้งบุคคลและองค์กรต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 25-28) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบขององค์การ ดังนี้

1. องค์การเป็นกลุ่มสังคม (Organization are social entities) องค์การจะเป็นระบบสังคมที่ก่อตั้ง และถูกกำหนดขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเข้ามารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจน ทำให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงบทบาทตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นเมื่อสมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความคิด ทักษะ และพฤติกรรมของเขา ก็จะส่งผลให้วัฒนธรรมการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์การเกิดผลกระทบและเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2. องค์การมีขอบเขตที่ชัดเจน (Organizations have identifiable boundaries) ขอบเขตจะเป็นกรอบที่แบ่งแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม โดยขอบเขตจะกำหนดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบหรือเป็นสมาชิกขององค์การ และอะไรเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การ โดยแต่ละองค์การจะมีขอบเขตทางกายภาพ เช่น พื้นที่อาคารและโรงงาน เป็นต้น หรือขอบเขตการดำเนินงานและจำนวนสมาชิกที่ชัดเจนเพื่อบ่งชี้และแบ่งแยกว่าส่วนใดเป็นองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การ และอะไรเป็นสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและอนาคตขององค์การ

3. องค์การมีเป้าหมายเป็นเครื่องชี้นำ (Organizations are goal directed) เราอาจกล่าวได้ว่า เหตุสำคัญที่สมาชิกรวมตัวเป็นองค์การเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ที่ตนต้องการ โดยที่สมาชิกขององค์การอาจจะมีเป้าหมายเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ แต่จะมีเป้าหมายขององค์การเป็นความต้องการร่วมกัน นอกจากนี้แม้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน แต่การดำรงอยู่ กำไรและการเจริญเติบโตยังคงเป็นสิ่งที่ยังคงต้องการธุรกิจทุกองค์การต่างต้องการเหมือนกัน โดยเป้าหมายจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามสูงในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อเป้าหมายขององค์การหรือสมาชิกมีการเปลี่ยนแปลง ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมขององค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจและหมั่นตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกในองค์การต่างมีความเข้าใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. องค์การมีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ (Organizations have deliberately structured activity systems) ปกติองค์การต่าง ๆ จะมีการออกแบบระบบและโครงสร้างการบริหารงานตามหน้าที่ กิจกรรมและความรับผิดชอบ โดยแบ่งงานออกเป็นฝ่าย แผนกและ

หน่วยงาน โดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้องค์การดำเนินงานได้ผลตามต้องการและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อโครงสร้างขององค์การถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานและองค์การก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

5. องค์การเป็นระบบ (Organizations as systems) การพิจารณาองค์การในฐานะระบบ เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการทำความเข้าใจองค์การและรูปแบบการทำงานในองค์การในแต่ละส่วน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยที่ระบบ หมายถึง การรวมหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในสภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้น Daft (1998) ได้แบ่งการพิจารณาระบบต่าง ๆ ออกเป็น 2 ระบบ คือ

5.1 ระบบปิด (Closed systems) คือ ระบบที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองและมีสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของตนเองอย่างสมบูรณ์ ระบบปิดเป็นระบบที่แยกตัวจากสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเด็ดขาด ไม่มีการถ่ายเทปัจจัยนำเข้าทรัพยากรหรือพลังงานระหว่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ยกเว้น การทดลองในช่วงระยะสั้น ๆ โดยพยายามควบคุมสภาพแวดล้อมให้คงที่ เช่น การทดลองในห้องทดลองวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นไปไม่ได้กับระบบทางชีวภาพหรือระบบทางสังคมที่ต้องการมีการแลกเปลี่ยนสสาร พลังงานและความคิดระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม

5.2 ระบบเปิด (Opened systems) คือ กลุ่มของส่วนประกอบและสภาพแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องและติดต่อสัมพันธ์กัน ปกติระบบเปิดจะต้องการปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยเหล่านั้นให้เป็นผลลัพธ์และกระจายผลลัพธ์ออกมาสู่สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ธุรกิจจะซื้อวัตถุดิบมาผลิตเป็นสินค้าออกขายแก่กลุ่มลูกค้า เป็นต้น ซึ่งเราจะพิจารณาองค์การเป็นระบบเปิดที่มีความสมบูรณ์แบบ เพราะองค์การสามารถติดต่อกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยอาศัยกระบวนการแปรรูปปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลลัพธ์ ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนไหว การเติบโต และการกำจัดของเสีย โดยผลกระทบของสภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์การ ทำให้้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเช่นกัน โดยที่เราจะกล่าวได้ว่าทั้งระบบและสภาพแวดล้อมต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์การ ประกอบด้วย

1. คณะบุคคล ในองค์การต่าง ๆ ย่อมประกอบได้ด้วยบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติงาน และฝ่ายสนับสนุน

2. เป้าหมาย องค์การมีเป้าหมายเป็นเครื่องชี้ นำ ให้สมาชิกมารวมตัวเป็นองค์การและร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. โครงสร้างที่เป็นระบบ ในองค์กรต้องมีการแบ่งงานออกเป็นฝ่าย แผนก และหน่วยงาน โดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกัน มากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร ดำเนินงานได้ผลตามต้องการและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อม ที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือบรรยากาศ องค์กร

ประเภทขององค์กร

การดี อนันต์นารี (2553, หน้า 44-46) กล่าวว่า องค์กรอาจจำแนกออกได้หลายประเภท ที่นิยมกันมีอยู่ 2 แบบ คือ องค์กรแบบปฐมภูมิกับแบบทุติยภูมิ และองค์กรรูปนัยกับองค์กร รูปนัย

1. องค์กรปฐมภูมิและองค์กรทุติยภูมิ (Primary and secondary organizational)

1.1 องค์กรปฐมภูมิ เป็นองค์กรที่สมาชิกมีความรู้จกกันคุ้นกันอย่างใกล้ชิดสนิทสนม สมาชิกทุกคนมีความเกี่ยวข้องกันโดยส่วนตัว การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เป็นไปในลักษณะ ๆ ไม่มีพิธีการ การรวมตัวกันของสมาชิกในองค์กรปฐมภูมินี้ไม่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและชัดเจน สมาชิกไม่ได้มารวมกันเพราะวัตถุประสงค์เป็นสำคัญแต่มารวมกัน โดยความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เช่น ครอบครัว เป็นต้น

1.2 องค์กรทุติยภูมิ เป็นองค์กรที่ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเกิดขึ้นเนื่องมาจากบทบาทและหน้าที่ ที่กำหนดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ไม่เป็นไปในแบบส่วนตัว การรวมตัวกันในลักษณะขององค์กรทุติยภูมิ จะเน้นวัตถุประสงค์ เป็นสำคัญ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรแบบทุติยภูมิ ตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์กร องค์กรทุติยภูมิ ได้แก่ หน่วยราชการ บริษัท โรงเรียน สโมสร พรรคการเมือง เป็นต้น

ลักษณะที่สำคัญที่ทำให้้องค์การปฐมภูมิและองค์กรทุติยภูมิแตกต่างกัน ก็คือ

- องค์กรปฐมภูมิมิวัตถุประสงค์ที่ไม่แน่นอน ส่วนองค์กรทุติยภูมิการรวมตัวกัน โดยเน้นวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ

- องค์กรปฐมภูมิเริ่มเกิดขึ้นด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัวก่อน แต่องค์กรทุติยภูมิเริ่มด้วย วัตถุประสงค์ก่อนในภายหลังความสนิทสนมส่วนตัวอาจเกิดขึ้นตามมา

2. องค์การรูปนัย และองค์การรูปนัย (Formal and informal organizations)

2.1 องค์การรูปนัย เป็นองค์การที่มีการกำหนดโครงสร้างอย่างมีลักษณะ สมาชิกที่รวมกันอยู่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามรูปแบบพิธีการการที่กำหนดไว้ ดังนั้นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเช่นนี้จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้น ลักษณะสำคัญขององค์การรูปนัยมีดังต่อไปนี้

2.1.1 ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเป็นไปตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แม้ในทางปฏิบัติจะขัดกับความสัมพันธ์ส่วนตัวก็ตาม

2.1.2 การดำเนินงานของสมาชิก เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน การติดต่อระหว่างสมาชิกจึงเป็นไปในลักษณะที่เป็นพิธีการ

2.1.3 การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนฐานะ และโยกย้ายสมาชิก เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.1.4 การควบคุมบังคับบัญชา เป็นไปตามลำดับชั้นที่กำหนดไว้หรือตามโครงสร้างขององค์การ

2.1.5 มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน

ปัจจุบันนี้การจัดองค์การทางการเมือง การบริหารการศึกษา การบริหารธุรกิจ และการบริหารทางสังคมต่าง ๆ เป็นการจัดองค์การในรูปแบบขององค์การรูปนัยทั้งสิ้น

2.2 องค์การรูปนัย หมายถึง การรวมกันของกลุ่มบุคคลในลักษณะที่เป็นไปโดยสมัครใจ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์แน่นอนที่ใช้เป็นเกณฑ์บังคับให้สมาชิกเข้ามาร่วมกัน การรวมตัวกันอาจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีความสนิทสนมกันหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์การรูปนัยประกอบด้วยกลุ่มย่อยต่าง ๆ ซึ่งมีค่านิยมและบรรทัดฐานในเรื่องความประพฤติที่เป็นแบบฉบับโดยเฉพาะในกลุ่มของตน Barnard (1979) ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ได้พยายามชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างองค์การรูปนัยและองค์การรูปนัย ได้กล่าวอ้างว่าในองค์การรูปนัยย่อมมีองค์การรูปนัยเกิดขึ้นแทรกซ้อนอยู่เสมอ ไม่มีองค์การแบบไหนทั้งสองแบบนี้ที่สามารถจะอยู่ได้ตามลำพัง ลักษณะทั่วไปขององค์การรูปนัยมีพอสรุปได้ ดังนี้

2.2.1 การรวมตัวกันของสมาชิกเกิดจากความพึงพอใจของแต่ละคน

2.2.2 เป็นองค์การที่ไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่แน่นอนตายตัว ลักษณะของการดำเนินงานอันเป็นภาระหน้าที่นั้นเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และเป็นไปด้วยความยินยอม

2.2.3 การสื่อความหมายในองค์การไม่มีพิธีการ

2.2.4 แม้จะไม่มีสายการบังคับบัญชาที่เด่นชัดแต่ก็มีผู้นำ

2.2.5 ความสัมพันธ์ของสมาชิกเน้นที่ตัวบุคคลมิใช่ตำแหน่ง

2.2.6 ไม่มีแผนในการดำเนินการล่วงหน้า

2.2.7 เกิดแทรกซ้อนอยู่ในองค์การรูปนัย

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 5-9) แบ่งประเภทขององค์การได้ตามแบบแผนขององค์การจากโครงสร้างหรือจากการจัดกลุ่มภายในองค์การเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภทด้วยกัน คือ โครงสร้างที่เป็นระเบียบแบบแผน (Formal structure) หรือที่เรียกว่า องค์การรูปนัย หรือองค์การแบบเป็นทางการ หรือองค์การที่มีรูปแบบ (Formal organizations) เป็นต้น อีกประเภท คือ โครงสร้างที่ไม่เป็นระบบแบบแผน (Informal structure) หรือที่เรียกกันว่า องค์การอรูปนัย หรือองค์การแบบไม่เป็นทางการ หรือองค์การไร้รูปแบบ (Informal organizations)

1. องค์การรูปนัย (Formal organizations) องค์การประเภทนี้เป็นองค์การที่มีระเบียบแบบแผนมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีความคงที่ มีการวางระบบสิ่งต่าง ๆ ไว้ครบถ้วน เพื่อเป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นความสัมพันธ์ตามหน้าที่ การงาน การติดต่อสื่อสารก็ต้องเป็นไปตามสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด ความรู้ความสามารถ

1.1 วัตถุประสงค์ขององค์การรูปนัย

1.1.1 เพื่อให้มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายของการทำงานในองค์การอย่างชัดเจนแน่นอน

1.1.2 เพื่อให้มีการกำหนดกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุให้เป้าหมายอย่างแน่นอนและเด่นชัด

1.1.3 เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันเป็นส่วนรวมของหน่วยงานทุกหน่วยในองค์การ

1.1.4 เพื่อให้เกิดการติดต่อสื่อสาร ประสานงานการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน

1.1.5 เพื่อให้มีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

1.1.6 เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนของสายงาน และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

1.2 องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การรูปนัย

1.2.1 การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ขององค์การจะมีลักษณะแบ่งแยกตามสายบังคับบัญชา ควบคู่กับการมอบหมายความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ระดับสูงลดหลั่นกันลงไป ในลักษณะนี้ โครงสร้างขององค์การจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับชั้น คือ การบริหารระดับต้น การบริหารระดับกลาง และการบริหารระดับสูง โดยแต่ละชั้นมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไป

1.2.2 การแบ่งงาน คือ การจำแนกงานเฉพาะอย่างออกเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและตามวัตถุประสงค์ การแบ่งงานต้องคำนึงถึงคุณสมบัติ และศักยภาพของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีความสามารถจะรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงไร การแบ่งงานจะต้องคำนึงถึงการประสานงาน ความไม่ซ้ำซ้อน การไม่ก้าวก้ำกัยกัน การคล่องตัว ทั้งนี้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.2.3 ช่วงการควบคุม คือ ขอบเขตของสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งในลักษณะนี้ การบริหารงานจะมีลักษณะเป็นไปตามแนวนอน (Horizontal) หรือเรียกว่า ช่วงการควบคุม คือ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชานั้นควบคุมบังคับบัญชาอยู่ หรืออาจหมายถึงจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับถัดมาที่จะต้องรายงานแก่ผู้บังคับบัญชานั้นใดคนหนึ่งซึ่งอยู่ในระดับที่ถัดขึ้นมา

1.2.4 เอกภาพในการบริหารงาน คือ การบริหารงานที่ทุกหน่วยงาน ทุกคนทุกระดับ ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน มีการประสานกัน และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชารวมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคณะใดคณะหนึ่งอย่างชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน

1.3 ลักษณะขององค์การรูปนัย

นักการจัดการที่มีชื่อเสียง Barnard (1979) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การรูปนัยว่าประกอบด้วย ลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1.3.1 เป็นระบบของความร่วมมือ หมายถึง เป็นการร่วมแรง ร่วมใจกัน ระหว่างบุคคลในการที่จะดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้เหตุที่มนุษย์มาร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่ม มีผลสืบเนื่องมาจากมนุษย์แต่ละคนมีขีดจำกัดและความแตกต่างทางด้านกายภาพและชีวภาพรวมทั้งด้านจิตวิทยาและสังคม แต่มนุษย์ต้องการให้งานสำเร็จตามที่ตนตั้งเป้าประสงค์ไว้ จึงเกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

1.3.2 การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน องค์การทุกองค์การจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และสมาชิกทุกคนต้องรับรู้ วัตถุประสงค์เป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกโดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ

1.3.3 มีระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบการติดต่อสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของระบบความร่วมมือร่วมใจ ช่วยให้สมาชิกเข้าใจกันและสามารถประสานงานและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่สมาชิกในองค์การสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีการแบ่งงาน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่

ความรับผิดชอบ มีลำดับชั้นการควบคุมบังคับบัญชา มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และระหว่างหน่วยงาน การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการกำหนดความสัมพันธ์ ดังกล่าวจะต้องมีความแจ่มชัด

1.3.5 มีการจูงใจในการทำงาน การดำเนินงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น องค์การต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ด้วยความยินดีเต็มใจ และพึงพอใจของสมาชิก ดังนั้นองค์การจึงต้องแสวงหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้จูงใจสมาชิก ขององค์การของตนเพื่อความสำเร็จของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปการจูงใจ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การจูงใจด้วยวัตถุ และการจูงใจด้วยสิ่งที่มีใช้วัตถุหรือการจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอกซึ่งองค์การจะต้องนำมา ปรับใช้อย่างสอดคล้องเหมาะสมและตรงกับความต้องการของสมาชิกโดยส่วนรวม

1.3.6 มุ่งความอยู่รอดและเจริญเติบโต องค์การจะต้องมีการปรับตัวให้ทัน หรือเข้ากันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจ ส่งเสริมให้สมาชิก ความสมานสามัคคี และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัด และคุ้มค่าเกิดผลผลิต (Productivity)

2. องค์การอรูปนัย (Informal organization) เป็นโครงสร้างภายในเฉพาะของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้นเอง โดยการรวมตัวกันตามธรรมชาติของบุคคล หรืออาจมีการจัดตั้งขึ้นนอกเหนือ จากโครงสร้างปกติของสายงานตามระบบขององค์การดังที่กล่าวมาแล้ว

องค์การอรูปนัย เป็นองค์การแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มบุคคลมารวมกันอย่างไม่มีการเปรียบเทียบแบบแผน ไม่มีรูปแบบเฉพาะ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวของคนที่มีความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม รสนิยมที่ตรงกัน และอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารในลักษณะ ที่เป็นมิตรที่ติดต่อกัน

เนื่องจากองค์การเป็นที่รวมของบุคคลจำนวนหนึ่งที่ถูกจัดให้รวมตัวกันตามระบบสายงาน เพื่อทำหน้าที่เฉพาะของสายงานที่องค์การรูปนัยกำหนดไว้ เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงิน เป็นต้น ในแต่ละฝ่ายนี้จะประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของงานในแต่ละฝ่าย เมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ก็จะสามารถทำงานตามที่องค์การกำหนดไว้ใน แต่ละสายงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวมต่อไป

บุคคลเหล่านี้เมื่ออยู่ในระบบขององค์การ ก็มีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามสายงาน แต่ในชีวิตจริงของบุคคลนั้น นอกจากนั้นการรวมกลุ่มทำงานตามที่องค์การกำหนด

แล้วมนุษย์ยังอาจสร้างกลุ่มเฉพาะของตนเองขึ้นได้อีก ทั้งภายในหน่วยงานตามระบบและรวมกลุ่มกับบุคคลอื่น ๆ ข้ามสายงานในลักษณะที่เป็นการรวมแบบกลุ่มทางสังคม โดยความสมัครใจของตนเองเป็นแบบ Social unit หรืออาจเรียกได้ว่าเป็น Social system เช่น บุคคลคนหนึ่งในฝ่ายบุคคล อาจจะมี ความชอบพอดคบหาสมาคมกับบุคคลอีกสองสามคนในฝ่ายการเงินและกับอีกบุคคลหนึ่งในฝ่ายการตลาด จะเห็นได้ว่า กลุ่มบุคคลกลุ่มใหม่นี้เป็นกลุ่มของบุคคล จำนวน 4-5 คน ซึ่งเลือกจับกลุ่มคบหาสมาคมกันเองนอกเหนือไปจากกลุ่มงานที่องค์กรกำหนดไว้แต่เดิม

กลุ่มคนในลักษณะดังกล่าวนี้จะมีจำนวนมากน้อยเท่าใด ขนาดของกลุ่มมีขนาดเล็กหรือใหญ่หรือมีลักษณะเฉพาะอย่างหนึ่งอย่างใด มีระบบเฉพาะของกลุ่มเข้มงวดเพียงใดหรือไม่ ไม่มีข้อกำหนดแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับแต่ละกลุ่ม การจับกลุ่มและการสลายตัวของกลุ่มเป็นไปตามสมัครใจ ไม่มีระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้แน่นอนชัดเจนเหมือนองค์การรูปนัย

ในทางสังคมวิทยาได้มีการจัดแบ่งกลุ่มบุคคลในลักษณะที่ไม่เป็นทางการออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. กลุ่มเครือญาติ (Kinship groups) ประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้องความเป็นญาติกัน รวมทั้งคู่สมรสและสามีภรรยา กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นพิเศษกว่ากลุ่มอื่น
2. กลุ่มเพื่อนฝูงกัน (Friendship groups) เป็นกลุ่มเพื่อนฝูง เช่น โรงเรียนเก่า รุ่นพี่รุ่นน้อง รุ่นเดียวกัน เพื่อนสมัยเด็ก ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนมกันมีความสัมพันธ์แบบถือวิสาสะกันได้มากพอสมควร
3. กลุ่มพรรคพวกร่วมใจ (Cliques) ประกอบด้วย บุคคลที่มีแนวทัศนคติตรงกัน ประพฤติปฏิบัติในแนวนิยมเดียวกัน มีความพึงพอใจอันเป็นส่วนตัวในเรื่องเดียวกัน เช่น กลุ่มนักเล่นกล้ายไม้ นักเล่นนกเขา นักอ่าน นักเขียน นักวิจารณ์การเมือง รวมทั้งกลุ่มซุบซิบนินทา
4. กลุ่มพรรคพวกร่วมใจย่อย (Subcliques) เป็นบุคคลของกลุ่มพรรคพวกร่วมใจนั่นเอง แต่มีลักษณะเป็นภาคผนวกของกลุ่มพรรคพวกร่วมใจนั้นเอง พวกนี้จะมีลักษณะเอาแน่เอานอนมิได้ ชอบเปลี่ยนกลุ่มอยู่เรื่อย ๆ วันนี้อาจรวมอยู่กลุ่มนี้ วันต่อไปอาจไปรวมอยู่กลุ่มอื่นก็ได้ จึงมักไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกในกลุ่มพรรคพวกร่วมใจกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยแท้จริง
5. ผู้แยกตัวโดดเดี่ยว (Isolate) เป็นบุคคลที่ชอบแยกตัวอยู่คนเดียว โดยอาจเป็นผู้มีปมด้อยในใจจนไม่อยากเข้ากลุ่มกับคนอื่น หรือมีปมด้อยจนเห็นคนอื่นด่าต้อยไปหมด บุคคลจำพวกนี้มักชอบพูดถึงความไม่ดีของคนอื่น มองเห็นคนอื่นเป็นศัตรูแต่กลับหลีกเลี่ยงไม่พูดถึงความไม่ดีของตนเอง มักเป็นคนหัวรั้น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์การอาจจำแนกออกได้หลายประเภท ที่นิยมกันมีอยู่ 2 แบบ คือ องค์การแบบปฐมภูมิกับแบบทุดิภูมิ และที่นิยมกันมากที่สุด ได้แก่ องค์การรูปนัยกับองค์การ

อุปนิสัย องค์การอุปนิสัย คือ องค์การที่มีระเบียบแบบแผนมีโครงสร้างและการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างชัดเจน ส่วน องค์การอุปนิสัยนั้นเป็นองค์การแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มบุคคลมารวมกันอย่างไม่มีการระเบียบแบบแผน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวของคนที่มีความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ทัศนคติที่ตรงกัน เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

ทฤษฎีองค์การ

เนื่องจากองค์การเป็นเรื่องของการที่กลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานต่าง ๆ ในระยะเริ่มแรกเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนจำนวนไม่มากจึงไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนัก แต่เมื่อองค์การขยายใหญ่ขึ้นปัญหาขององค์การก็เกิดขึ้นตามมา เช่น มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่กว้างขวาง หลากหลาย ต้องเกี่ยวข้องกับองค์การอื่น ๆ มากขึ้น จึงเป็นเหตุให้แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การเปลี่ยนแปลงไป ซึ่ง สัมมา ธรนิธย์ (2553, หน้า 72-75) ได้นำเสนอไว้ว่า ทฤษฎีองค์การ คือ แนวทางหรือวิธีการของความคิดที่เกี่ยวกับองค์การ มีดังนี้

1. ทฤษฎีองค์การ คือ การวิเคราะห์องค์การ ซึ่งมีความถูกต้องแน่นอนและลึกซึ้ง เป็นวิธีการมองหรือวิธีการกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบนพื้นฐานของเรื่องรูปแบบ (Model) กฎเกณฑ์ หรือความเป็นระเบียบในเรื่องของพฤติกรรมองค์การและในเรื่องการออกแบบขององค์การ
2. การรวบรวมความจริงเป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ การคาดการณ์ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ
3. ผู้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรในองค์การจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ขององค์การ สามารถวิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การได้
4. ทฤษฎีองค์การ พิจารณาถึงผลรวมของพฤติกรรมของคน และสถานะของบุคคล ในฐานะที่มารวมกันเป็นกลุ่มเป็นองค์การที่มีความแตกต่างกันในเรื่องโครงสร้างและพฤติกรรมของสิ่งๆที่มารวมกัน ทฤษฎีองค์การเป็นการพิจารณาแบบมหภาค (Marco)
5. ทฤษฎีองค์การ เป็นการศึกษาสังคมวิทยาขององค์การ (Sociology of organization) วิเคราะห์องค์การทั้งหมดในลักษณะที่องค์การเป็นหน่วยหนึ่ง

ทฤษฎีองค์การแบ่งตามวิวัฒนาการทางการบริหารองค์การได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีดั้งเดิม (Classical organization theory) แนวคิดตามทฤษฎีดั้งเดิมวิวัฒนาการจากการปกครองแบบทหาร จนถึงปลายศตวรรษที่ 19 มีนักบริหารสร้างรูปแบบการบริหารในระบบราชการขึ้น คือ Weber (1974) และการสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์ คือ Taylor (1974) โดยพัฒนามาจากหลักการบริหาร (Administrative principles)

ที่มีการออกแบบหน้าที่ขององค์การทั้งหมดที่จะมุ่งเน้นที่ส่วนเทคนิค (Technical core) คือ เน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียน จากแนวคิดริเริ่มของ Fayol (1949) ได้กำหนดหลักการบริหาร 14 ข้อ เช่น ผู้บังคับบัญชาจะรับคำสั่งจาก ผู้ควบคุมเพียงคนเดียวเป็นหลักการของการมีผู้บังคับบัญชา เพียงคนเดียว (Unity of command) และภารกิจที่มีความคล้ายคลึงในองค์การสามารถทำงานร่วมกัน ได้ภายใต้ผู้จัดการเพียงคนเดียว ที่มีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of direction) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงมี หลักการว่า คนเป็นเครื่องมือที่จะทำให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การจัดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy) เป็นระบบพึ่งพาอาศัยเกณฑ์ สายการบังคับบัญชา การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน และขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่ง Weber (1974) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันทำการศึกษาระบบราชการของรัฐบาลเยอรมัน โดยหลักการของระบบราชการจะกล่าวถึง

1.1.1 กฎ (Rules)

1.1.2 ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality)

1.1.3 การแบ่งงานกันทำ (Division of labor)

1.1.4 โครงสร้างตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical structure)

1.1.5 โครงสร้างอำนาจหน้าที่ (Authority structure)

1.1.6 ข้อผูกมัดงานแบบตลอดชีพ (Lifelong career commitment)

1.1.7 ความมีเหตุผล (Rationality)

องค์การแบบราชการ (Bureaucracy) จึงเน้นการจัดโครงสร้างที่เป็นระเบียบ ประกอบด้วย

- แบ่งงานกันทำในสาขาที่ตนมีความชำนาญ
- ปฏิบัติงานยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบเคร่งครัด เพื่อให้ได้มาตรฐานของงาน

เท่าเทียมกัน

- มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน มอบอำนาจความรับผิดชอบลดหลั่นกันไป
- ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์การ
- การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง ขึ้นอยู่กับความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่ง

คำนึงถึงความสำเร็จของงาน และอาวุโส

จุดอ่อนขององค์การแบบราชการ คือ การเน้นที่องค์การ ละเลยการพิจารณาปัญหา ของคนและเชื่อว่าโครงสร้างที่รัดกุมจะช่วยให้บุคคลปรับพฤติกรรมตามความต้องการขององค์การ

1.2 การจัดองค์การแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ผู้ริเริ่ม คือ Taylor (1974) การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เป็นหลักการพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์การและ

การออกแบบงานที่มีความเที่ยงตรง มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานรายชิ้น การคัดเลือกแรงงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแรงงาน การฝึกอบรมแรงงานให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน รมัดระวังในการวางแผนการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าจ้างที่จูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิต แนวคิดนี้จะช่วยให้กำหนดบทบาทของการบริหารที่จะทำให้องค์การมีการดำเนินงานที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้คิดส่วนพนักงานจะเป็นผู้ปฏิบัติตาม จึงเป็นการจัดองค์การแบบที่นำวิธีการศึกษาวิทยาศาสตร์มาวิเคราะห์และแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น เริ่มจากการหาประสิทธิภาพสูงสุดโดยคนงานต้องทำงานเพื่อเศรษฐกิจด้านเดียวเชื่อว่าเงินจะล่อใจให้คนทำงานได้ดีที่สุด

2. ทฤษฎีสัมัยใหม่ (Neo-classical organization theory) เป็นผลจากการศึกษาวิจัยของ Mayo (1954) ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อผลผลิตในการบริหารงานที่รู้จักกันว่า Hawthorne effects ซึ่งสรุปไว้ว่าการปฏิบัติต่อพนักงานในทางบวกจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจ และสามารถเพิ่มผลผลิต สิ่งที่พบนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติต่อพนักงาน และกำหนดพื้นฐานสำหรับการพิจารณาสิ่งที่ปฏิบัติต่อพนักงานตลอดจนการเป็นผู้นำ (Leadership) การจูงใจ (Motivation) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ซึ่งมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) และวิธีการเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) มีความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร และองค์การ จึงเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีดั้งเดิม โดยเน้นความสำคัญของคนที่ทำหน้าที่ร่วมกันอยู่ในองค์การทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและมีอิทธิพลต่อการกำหนดผลผลิตทฤษฎีนี้เน้นเรื่องสัมพันธ์ บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ขวัญและคนงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต คนงานจะทำงานเป็นทีม โดยมีการกำหนดมาตรฐานของกลุ่มขึ้นเอง

ในระยะต่อมาเกิดเป็นทฤษฎีวิทยาการการจัดการ (Management science theory) ใช้เทคนิคในเชิงปริมาณ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทราบปริมาณสูงสุดของทรัพยากรที่องค์การต้องการใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ Taylor (1974) ได้พัฒนาขึ้นโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณในการวัดปริมาณงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดวิวัฒนาการขององค์การที่เกิดขึ้นใหม่ที่มีแนวโน้มเป็นแบบทีมงานมีความยืดหยุ่นและมีการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อลูกค้า การจูงใจพนักงาน การดูแลลูกค้า และสินค้าที่มีคุณภาพ โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริษัทต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีบริษัทที่รวมตัวกัน และมีการแข่งขันระหว่างประเทศมากขึ้น การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การจึงต้องใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีการยืดหยุ่นในการบริหารและออกแบบองค์การ

3. ทฤษฎีสัมัยปัจจุบัน (Modern organization theory) เป็นการศึกษาารูปแบบขององค์การในปัจจุบันเน้นการวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (System analysis of organization) คือ พิจารณาองค์การในลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ องค์การเป็นระบบหนึ่ง ๆ มีองค์ประกอบภายใน ได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ และสิ่งแวดล้อม (Input process output feedback and environment) องค์การในรูประบบมีลักษณะการเคลื่อนไหว (Dynamic) และปรับเข้าสู่รูปแบบขององค์การ ได้ทุกสภาพแวดล้อม

3.1 ทฤษฎีระบบ (System theory) ช่วยผู้บริหารกำหนดขอบเขตขององค์การและการใช้ระบบย่อย (Subsystems) ซึ่งเป็นระบบต่าง ๆ ภายในระบบที่มีปฏิริยาต่อกัน ผู้บริหารจะมององค์การในลักษณะที่มีปฏิริยากับสภาพแวดล้อม กรณีที่เป็นระบบปิดจะไม่มีปฏิริยากับสิ่งแวดล้อม มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ส่วนระบบเปิดจะเป็นระบบที่มีปฏิริยากับสิ่งแวดล้อม และได้รับการป้อนกลับ ดังนั้นทุกองค์การจึงเป็นระบบเปิด ทฤษฎีระบบจะสะท้อนเหตุผลที่สำคัญที่สุดขององค์การ ใช้ข้อดีจากผลประโยชน์ร่วมมือกัน (Synergy) เป็นการสร้างปฏิริยาร่วมกันของระบบย่อยสองระบบขึ้นไปทำให้ผลการทำงานดีขึ้นมากกว่าการให้แต่ละหน่วยงานทำงานแยกกัน

3.2 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Contingency theory) ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าเป็นอย่างไ วิธีการบริหารที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขององค์การในขณะนั้น ในปัจจุบันการดำเนินงานขององค์การส่วนใหญ่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างกะทันหันซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม การทำทนายในปัจจุบัน คือ สภาพแวดล้อมของการแข่งขันในระดับโลก (Global competitiveness) ความหลากหลายจะเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การเกิดขึ้นของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) และการเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารขององค์การที่สำคัญที่สุด ความคาดหวังของแรงงาน และโอกาสของบุคคล ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ผู้บริหารในปัจจุบันและอนาคตต้องมีการวางแผน มีการตอบสนองใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การสรุปได้ว่าทฤษฎีองค์การเป็นการวิเคราะห์องค์การหรือวิธีการกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบนพื้นฐานของเรื่องรูปแบบ (Model) กฎเกณฑ์หรือความเป็นระเบียบในเรื่องของพฤติกรรมองค์การและในเรื่องการออกแบบขององค์การรวบรวมความจริงเป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรในองค์การจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ขององค์การวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การ ทฤษฎีองค์การนั้นพิจารณาไปถึงพฤติกรรมของคนและสถานะของบุคคลในฐานะที่มาร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นองค์การ ซึ่งทฤษฎีองค์การมีวิวัฒนาการมาจากการบริหารองค์การ ตามลำดับ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าในแต่ละสังคมประกอบด้วยองค์การ (Organization) ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งบรรยากาศในแต่ละองค์การย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การด้วย

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันออกไปตามความคิดและแนวทางการวิจัย ที่ยกมาเสนอมีดังนี้

ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข (2550, หน้า 14) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้สภาพขององค์การของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละองค์การ โดยมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

สมมาตร ทองพิลา (2550, หน้า 15) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน การรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

บุภาพร ทองลาภ (2550, หน้า 21) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตัวแปรต่าง ๆ ในองค์การเมื่อรวมตัวกัน จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ

เฉลิม จำปาวิจิตร (2551, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึก การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยวัดได้จากพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สัมฤทธิ์ ศิวนิยม (2552, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดทั้งโดยทางตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

Taguri and Litwin (1968, p. 27) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การซึ่งบุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และบ่งบอกถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ

Hoy and Miskel (1991, p. 11) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง คุณลักษณะภายในองค์การ ซึ่งเป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสังคม

Halpin and Coft (1963, p. 34) ได้อธิบายว่า บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของอาจารย์ที่มีต่ออาจารย์ด้วยกัน และต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บรรยากาศองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ

Litwin and Stringer (1968, p. 1) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้ได้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

กล่าวได้โดยสรุปว่า บรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อมที่รับรู้ได้ของบุคคลในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีลักษณะเฉพาะตัวเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

สังข์ ใจขาน (2548, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้าง องค์การ กฎ ระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่างๆ ในองค์การนี้คือบรรยากาศองค์การ ทุกคนในองค์การต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์การซึ่งมีการรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานร่วมกัน หากบรรยากาศภายในองค์การดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานทุกคนในองค์การจะทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับอจรีพร วงศ์พยัคฆ์ (2553, หน้า 27) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การเป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย

นอกจากนี้ Hellriegel and Slocum (1979, p. 430) ยังกล่าวไว้อีกว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และทำให้องค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

Steers (1977 อ้างถึงใน สังข์ ใจาน, 2548, หน้า 13) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

บรรยากาศในองค์การเป็นการรับรู้ของพนักงานในระดับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งเป็น พฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการ ของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มด้วย

จากการที่บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง อาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่งนั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายาม ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การของตน และสอดคล้องกับ เป้าหมายของพนักงานของตนด้วย โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมต่อ องค์การที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศแบบเน้น ความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้น จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้น ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก

ส่วน Gibson (1973, p. 256) ได้จำลองแบบบรรยากาศองค์การว่า มีอิทธิพลเหนือบุคคล และกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด ดังนั้นบรรยากาศแตกต่างกันย่อมทำให้ ประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้าง ความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การ มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาศ ก็กระทบกระเทือนด้วย การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีผลในเชิงบวก หรือเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะเกี่ยวโยงไป หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน

นอกจากบรรยากาศจะส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมในองค์การแล้ว Brown and Moberg (1980, pp. 420-421) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มี ทัศนคติต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศ องค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม และกลยุทธ์ของ องค์การตั้งแต่อดีต แนวความคิดของ Brown and Moberg สอดคล้องกับแนวความคิดของ Hellriegel and Slocum (1974, p. 430) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศ องค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ จะมีการเสนอ หรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้ องค์การมีประสิทธิผลมากขึ้นและจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 184-185) กล่าวไว้อีกว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ดังการศึกษาของ Newell (1978, p. 19) ที่พบว่า บรรยากาศแบบปิด ซึ่งผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะบริหารโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกในกลุ่ม มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารองค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การ Dubrin (1973, pp. 344-340) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีซึ่งมีความสำคัญมากเพราะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่า เป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก Steers and Porter (1983, p. 317) ได้สรุปผลการศึกษาของ Litwin and Stringer ที่พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ คือ อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลางบุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดบรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงานไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำและในองค์การที่มีบรรยากาศองค์การแบบนี้จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลเหนือบุคคล ดังนั้นบรรยากาศแตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพึงพอใจในการร่วมองค์การ ดังนั้น หากต้องการพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสังคมนกลายเป็นวัฒนธรรมในที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545, หน้า 28-30) กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศเริ่มปรากฏเป็นรูปร่างในปี พ.ศ. 2473 โดย Lewin ซึ่งเรียกชื่อบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศ

ทางจิตวิทยา (Psychological climate) ทั้งนี้เพื่อศึกษาและอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลกับแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม Lewin (1947) กล่าวว่า การที่จะอธิบายจิตวิทยาให้เจาะจงได้นั้น ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย แรงกระตุ้น ความต้องการ ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเหมือนกับลักษณะของบรรยากาศ เช่น ความเป็นมิตร ความขัดแย้ง หรือความเป็นปฏิปักษ์กัน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญทางจิตวิทยา

ต่อมา Lewin, Lippitt and White (1939) พยายามศึกษาและทำให้บรรยากาศองค์การเป็นความจริงที่ได้จากการพิสูจน์ทดลอง โดยการทดลองผลกระทบจากพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การต่าง ๆ ขึ้น ได้แก่ บทบาทผู้นำแบบเผด็จการ, ประชาธิปไตย และตามสบาย

มโนทัศน์ของ Lewin (1947) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเชื่อว่า บรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยเสนอรูปแบบของความสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

$$B = f(P, E)$$

เมื่อ B คือ พฤติกรรมของบุคคล (Behavior)

f คือ ฟังก์ชัน (Function)

P คือ บุคคล (Person)

E คือ สิ่งแวดล้อม (Environment)

จากความสัมพันธ์ของ Lewin จะเห็นว่า พฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการประเมินผลบรรยากาศองค์การจึงต้องวัดทั้งด้านลักษณะของบุคคล และสิ่งแวดล้อม สรุปได้อย่างย่อ ๆ ก็คือ การแสดงพฤติกรรมของบุคคล คือ ลักษณะบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Lewin นั่นเอง หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2481 Murray (1938, p. 160) กล่าวถึงพฤติกรรมว่าเป็นผลลัพธ์มาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดทางทฤษฎีของ Murray นั่นคือความกดดันทางสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรทางสถานการณ์ภายนอก ซึ่งคู่กับความต้องการทางบุคลิกภาพภายใน และพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นองค์ประกอบซึ่งเหมาะสมกันระหว่างความต้องการและความกดดัน ต่อมา Brunswik (1993, p. 6 อ้างถึงใน อเนก ผ่องแผ้ว, 2552) ได้พยายามที่จะอธิบายมโนทัศน์พื้นฐานเรื่องบรรยากาศองค์การให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ด้วยการให้ความสนใจเกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล

นอกจากนี้ แล้วยังมีบุคคลอื่น ๆ อีกจำนวนมากที่ศึกษาด้วยการใช้ทฤษฎีและแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกันตามความสนใจและความถนัดของแต่ละคน ซึ่ง Gibson, Ivencevich and Donnelly (1979, pp. 314-315) ได้ประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่ศึกษาไว้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศ (Gibson et al., 1979, pp. 314-315)

ทฤษฎีและแนวความคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดเวิร์ด, ลอเรนซ์ และลอว์ซ (Woodward, Lawrence & Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของลอกคฮีด (Lockheed)	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมของผู้จัดการและสภาพการวางแผนในองค์การ
การกระจายอำนาจ	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงานอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจความเชื่อมั่นของบุคคล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีและแนวความคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ระบบ 4 ของไลเคิร์ต (Likert)	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร การจูงใจแบบของผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิสัมพันธ์กัน	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองตอบบุคคลในด้านความรับผิดชอบการยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้า

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968, pp. 45-65) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Organization structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงานและระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3. มิติความอบอุ่น (Wermth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

4. มิติการสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัว

เกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

6. มิตติความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่า องค์กรสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปแล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

7. มิตติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและแสดงความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. มิตติความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

9. มิตติความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความทำทายเป็นอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงย่อมชอบที่จะยอมรับการเสี่ยงระดับปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

Likert (1976, p. 73) ให้ความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ดีว่ามีองค์ประกอบดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี กล่าวคือผู้ปฏิบัติรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใส่ใจที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานจะทำในทุกระดับ หากมีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจและหากการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครแล้วผู้บังคับบัญชาจะขอความเห็นของผู้นั้นขึ้นมา ประกอบด้วย

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพอใจในการทำงาน เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการก็เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อนมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อความมั่นคงในชีวิตและเพื่อลดอัตราการลาออก

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากเบื้องบน คือ ผู้บังคับบัญชาและเบื้องล่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานจากการวิจัย

5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน กล่าวคือ เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว และให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อมวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดอย่างดีเหล่านี้ จะสร้างความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้น จะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันในองค์กร องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อเงิน เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในขณะที่ Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาแล้วสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรซึ่งได้แก่ พฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ ขาดความสามัคคี อุปสรรค ขวัญ และมิตรสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ ห่างเหิน มุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง และกรุณาปราณี รวมเป็น 8 มิติด้วยกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ

1. ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนว่ามักจะทำงานโดยขาดความสามัคคี กล่าวคือ ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี

2. อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก ลำบากมากกว่าที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักหมู่คณะ เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

4. มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีความสนิทสนมยิ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ได้

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ

1. ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชามีการติดต่อแบบเป็นส่วนรวมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยมาก

2. มุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยา หรือความคิดเห็นอื่นใด

3. เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะคอยกระตุ้นเตือน หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุม ตรวจสอบ หรือสั่งการโดยตรง แต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่าง que ผู้อื่นจะถือปฏิบัติได้

4. กรณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแสดงออกถึงความมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การหมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ในองค์การที่มีผลต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกของครูที่มีผลต่อ พฤติกรรมของครูด้วยกันกับความรู้สึกของคณะครูที่มีต่อผู้บริหาร

รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

Likert (1961, p. 4) มององค์การในเชิงระบบและจำแนกระบบขององค์การออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitive authoritative climate) บรรยากาศในองค์การ ระบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น มีความจริงใจ และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่มีเลย พฤติกรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีน้อยมาก บุคคลในองค์การมีแนวโน้มที่จะถูกจูงใจ โดยวิธีการข่มขู่หรือการลงโทษทางวินัย มีการใช้อำนาจและความเป็นปฎิบัติที่ ความไม่พึงพอใจแพร่ไปทั่วองค์การ การติดต่อสื่อสารเริ่มจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่าง นโยบาย กฎเกณฑ์และการตัดสินใจ จะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่อาจจะมีการปล่อยให้มีการร่วมกัน รับผิดชอบในการตัดสินใจได้เพียงเล็กน้อย และต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ นอกจากนี้จะมีการจำกัดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะระหว่างลำดับชั้น ของตำแหน่งแล้ว โครงสร้างการควบคุมบังคับบัญชาจะถูกรวมไว้ ณ ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น องค์การแบบอรูปรนัยในบรรยากาศ แบบเผด็จการนี้จะมีแนวโน้มที่ต่อต้านเป้าหมายขององค์การ ทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลต่ำ การบริหารตามรูปแบบนี้เกิดจากฐานคติทฤษฎี ในด้านบุคคล อำนาจหน้าที่และการจัดองค์การ

2. บรรยากาศแบบบูรณาธิปไตย (Benevolent-authoritative climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่แตกต่างจากบรรยากาศองค์การแบบแรก แต่ก็มีลักษณะคล้ายกันมาก กล่าวคือ ผู้บริหารแสดงถึงท่าทีไว้วางใจและมีความจริงใจต่อบุคคล ในองค์การมีวิธีการจูงใจด้วยการให้รางวัลบ้าง แต่บางครั้งมีการบังคับ มีการให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกันในองค์การระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างได้บ้าง มีความพึงพอใจปานกลางในการเป็นบุคลากรองค์การการบังคับบัญชา และความสำเร็จของตน

3. บรรยากาศองค์การแบบปรึกษา (Consultative climate) ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมในการไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อบุคคลในองค์การ มีการขอคำแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นแนวทาง หรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ นอกจากจะเป็นบรรยากาศที่ให้การยกย่อง และมีสิ่งจูงใจ ทั้งทางเศรษฐกิจและความรู้แล้ว ยังทำให้บุคคลในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงมีการร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีการลงโทษ มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว และอาจจะมี ความพึงพอใจสูงพอสมควร เกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง

4. บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative climate) ผู้บริหารให้การสนับสนุนไว้วางใจ และจริงใจต่อบุคคลในองค์การ ส่งเสริมให้มีการนำความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงาน ด้วยการให้รางวัล และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารไหลผ่านเครือข่ายจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง และจากแบบแนวนอน ทั้งจากบุคคลในองค์การด้วยกันเองและผู้บริหาร ดังนั้น จึงมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีแน่นอนแน่นแฟ้น อบอุ่น และฉันท์มิตร ทำให้มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายขององค์การสูงตามทัศนคติของ Likert บรรยากาศตามระบบที่ 4 จะเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด ดังนั้น หากองค์การใดมีบรรยากาศใกล้เคียงระบบที่ 4 เข้าไปมากเพียงใดก็แสดงว่ามีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้นตามลำดับ

Hoy and Miskel (1991) ได้จำแนกออกเป็น 4 ประเภท โดยพิจารณาจากมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 บรรยากาศองค์การสี่รูปแบบตามทัศนะของ Hoy and Miskel (1991)

		พฤติกรรมผู้บริหาร	
		เปิด	ปิด
พฤติกรรมของครู	เปิด	บรรยากาศแบบเปิด	บรรยากาศแบบผูกพัน
	ปิด	บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน	บรรยากาศแบบปิด

1. บรรยากาศองค์การแบบเปิด (Open climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพครูสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครู ซึ่งจะมีพฤติกรรมสนับสนุนความโปร่งใสและความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ครูต่างรู้จักและมีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือและมีพันธะผูกพันกับการทำงาน กล่าวโดยสรุปพฤติกรรมทั้งของผู้บริหารและของครูมีลักษณะแบบเปิดและเชื่อถือได้อย่างแท้จริง

2. บรรยากาศแบบผูกพัน (Engaged climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารใช้ความพยายามในการควบคุมอย่างไม่มีประสิทธิผล ในขณะที่ครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารที่เข้มงวด อำนาจนิยม ไม่ให้การยอมรับ และคำนึงถึงความต้องการของครู นอกจากนั้นยังสร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครูอีกด้วย โดยการให้ทำกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่ายหรืองานที่ทำให้ไม่มีเวลาว่าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในส่วนของครูจะเพิกเฉยและไม่ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะดังกล่าว แต่จะปฏิบัติงานด้วยความสำนึกในวิชาชีพ ให้การยอมรับนับถือและสนับสนุนครูด้วยตนเอง มีความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนครู มองเพื่อนครูเป็นมนุษย์ เป็นเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกัน กล่าวโดยสรุป ครูจะมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตนในระดับสูง ในขณะที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่อ่อนแอ ครูจะมีความเป็นกลุ่มก้อน มีความผูกพันกับพันธกิจมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีลักษณะแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (Disengaged climate) เป็นสภาพที่ตรงข้ามบรรยากาศแบบผูกพัน คือผู้บริหารจะมีลักษณะแบบเปิดที่เอาใจใส่ ให้การสนับสนุนและส่งเสริม รับฟังข้อคิดเห็นจากคณะครู ให้ความอิสระในการทำงาน หลีกเลียงภาระงานที่ไม่สำคัญ ในขณะที่ครูจะมีพฤติกรรมไม่ยอมรับผู้บริหาร เลวร้ายกว่านั้น ครูจะทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อทำการหยุดยั้งหรือทำลาย

ความพยายามของผู้บริหารนั้นเสียอีก อย่างดีที่สุดก็เป็นเพียงเพิกเฉยไม่เอาใจใส่กับผู้บริหารเท่านั้น และไม่เพียงแต่ไม่ชอบผู้บริหารเท่านั้น ครูเองยังไม่ชอบและไม่เป็นมิตรกับเพื่อนครูด้วยกันเอง มีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ กล่าวโดยสรุป แม้ว่าผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบสนับสนุน เอาใจใส่ ยืดหยุ่น อำนวยความสะดวก และไม่ควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ครูจะมีลักษณะแบ่งแยก ไม่ผ่อนปรน และไม่มีพันธะผูกพันกับงานและความรับผิดชอบ

4. บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) มีสภาพที่ตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ทั้งผู้บริหารและครูจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน คือผู้บริหารจะเน้นงานที่น่าเบื่อหน่าย รู้อัจฉิก และเน้นงานที่ไม่สำคัญ ครูเองก็มีพฤติกรรมตอบสนองในระดับน้อยที่สุด แทบไม่มีความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ใช้ความเข้มงวด ควบคุมกำกับในระดับสูง ไม่มีการยอมรับนับถือ ความเอาใจใส่ และการสนับสนุนส่งเสริม คณะครูเองก็มีความสับสน ขาดความมั่นใจ ขาดการให้การยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุป บรรยากาศแบบปิด ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบไม่ส่งเสริมสนับสนุน ไม่ยืดหยุ่น เป็นตัวสร้างปัญหาอุปสรรคเสียเอง และเน้นการควบคุม ในส่วนของครูจะมีลักษณะการแบ่งแยก ไม่ผ่อนปรน ความเฉื่อยชา และไม่มีพันธะผูกพัน

Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190) ได้เสนอบรรยากาศองค์การ 4 แบบ ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นอำนาจใช้อำนาจ (Authoritarian climate) จะมีลักษณะรวมอำนาจ การตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด บรรยากาศเช่นนี้ มีผลทำให้ผลผลิตในการทำงานลดลง ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติทางลบต่อกลุ่มคนในองค์กรด้วย

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affiliative climate) ซึ่งบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงมีทัศนคติทางบวก ต่อเพื่อนร่วมงาน แต่มีข้อเสียที่ว่า ความคิดริเริ่มในการทำงานมีปานกลาง มักจะทำแต่งงานประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement oriented climate) บรรยากาศเช่นนี้จะถือเอาเป้าหมายของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด บรรยากาศการทำงานแบบเน้นความสำเร็จ ในการทำงานนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติทางบวกต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีระดับความต้องการการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centers climate) มีลักษณะสำคัญ คือ 1) มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด 2) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ บรรยากาศนี้มีผลต่อองค์กร คือ เป็นการลดอัตราการเข้าออกจางาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งลดต้นทุนการผลิต และยังช่วยลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

ส่วน Halpin (1966, pp. 174-181) ได้นำองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ซึ่งได้แก่พฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ ขาดความสามัคคี อุปสรรค ขวัญ และมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ ห่วงเหิน มุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง และกรุณาปรานี รวมเป็น 8 มิติ มาจัดเป็นแบบบรรยากาศองค์กรได้ 6 แบบ โดยการแปลคะแนนขององค์ประกอบแต่ละมิติของบรรยากาศทั้ง 8 มิติ ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน แล้วตัดออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ แล้วจึงพิจารณาจัดแบบบรรยากาศองค์กรว่าควรเป็นแบบใดแบบหนึ่งใน 6 แบบ ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (The open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลจึงทำให้ได้ผลงานที่ดี แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีบทบาทการบริหารดีเด่นเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เป็นที่เคารพและเป็นที่ต้องการของคณะครู นอกจากนี้ยังให้การช่วยเหลือคณะครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องคอยออกคำสั่งหรือควบคุม และนิเทศงานบ่อยนัก เพราะคณะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวกบริหารงานและควบคุมคณะครูยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ บรรยากาศแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุดและดีที่สุด

2. บรรยากาศอิสระ (The autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นชัดตรงที่ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูสร้างสัมพันธ์กันฉันท์มิตร บรรยากาศแบบนี้มีแนวโน้มที่ครูได้รับความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน คณะครูมีความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู ขวัญและกำลังใจครูดี แต่ยังไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใส เพราะได้ความพึงพอใจในเรื่องความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมาก แต่ได้รับความสำเร็จทางการงานน้อยไป บริหารงานโดยยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าตัวบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคณะครูมีน้อย การควบคุม ตรวจตรา และนิเทศงานของครูมีน้อย แต่จะให้

โอกาสแก่ครูที่จะเลือกงานได้โดยอิสระและตามความสามารถ ผู้บริหารจะแสดงความเมตตาปรานี และคอยช่วยเหลือคณะครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนัก และสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพของคณะครู พฤติกรรมของผู้บริหารแบบนี้ค่อนข้างจะเข้มงวดกวัดขันมากกว่าผู้บริหารแบบแจ่มใส

3. บรรยากาศควบคุม (The controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราออกคำสั่งหรือนิเทศงานของคณะครู ไม่มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้คณะครูมีความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นผลพลอยได้ เลยทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นเล็กน้อย คณะครูต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคณะครูน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงแต่ผลงาน ถือว่างานที่กำหนดให้ทำต้องเสร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย

4. บรรยากาศสนิทสนม (The familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้คณะครูขาดความสามัคคีในการทำงาน คณะครูไม่ค่อยมีงานทำ แต่ความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว มีขวัญกำลังใจปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวมปล่อยปละละเลย แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าคณะครูทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก คณะครูจะคอยกระตุ้น ผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศรวบอำนาจ (The paternal climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงาน โดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรภายในกลุ่มคณะครู แต่ความพยายามของผู้บริหารก็ประสบความสำเร็จล้มเหลว เพราะคณะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร คณะครูแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารชอบรบกวนเวลาปฏิบัติงานของครูมากกว่าอำนวยความสะดวก ขวัญและกำลังใจของคณะครูต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องเพียงแต่รู้แบบงู ๆ ปลา ๆ ทำให้คณะครูเบื่อหน่าย และรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

6. บรรยากาศซึ่มเซา (The close climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล คณะครูเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน คณะครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครู คณะครูถูกควบคุมโดยระบบคัดออก ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์น้อยมาก แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ให้คณะครูปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเท่านั้นและผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ผู้บริหารขาดความเมตตาและคิดสร้างสรรค์ และไม่เคยแสดงพฤติกรรมที่ดีให้ปรากฏแก่สายตาคณะครู คณะครูจึงมองผู้บริหารของตนว่าเป็นผู้บริหารจอมปลอม บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์และต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้มากมาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Halpin and Croft (1963) มาศึกษาตามกรอบแนวคิด มุ่งศึกษา บรรยากาศองค์การ โรงเรียน 6 แบบ ได้แก่ 1) แบบแจ่มใส 2) แบบอิสระ 3) แบบควบคุม 4) แบบสนิทสนม 5) แบบรวบอำนาจ 6) แบบซึ่มเซา ซึ่งได้มาจากพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ(Organizational climate description: OCDQ) มาวัดบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนดเพศ ประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรต้น มีนักวิจัยได้ค้นพบความสัมพันธ์ของขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครูกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

เพศ

ฉัตรศันัญท์ เจนการ (2551, หน้า 51) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า ความตืดเห็นของครู เพศชายและเพศหญิง โดยมีมติเป็นแบบอย่างและมีติกรุณาปรานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนพฤติกรรมครูและผู้บริหาร 8 มิติ โดยรวมมีพฤติกรรมเกิดขึ้นบ้างครั้ง

จรรูวรรณ สิริโชค (2555, หน้า 60) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศ พบว่า มิติมิตรสัมพันธ์ และมีมติเป็นแบบอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์การทำงานของครู

อุษา ขวัญเนตร (2551, หน้า 51) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การ โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงาน 3 ด้านเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิณดา กาวิตา (2553, หน้า 79) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอ เขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุวรรณ สิริโชค (2555, หน้า 60) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่างเหิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขนาดโรงเรียน

อนก ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 50) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอ ตาพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศ แบบควบคุม โรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศแบบแจ่มใส โรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศแบบอิสระ

จารุวรรณ สิริโชค (2555, หน้า 60) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มิติห่างเหิน และมิติมุ่งงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Creaser (1966, p. 2298) ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ถามผู้ปกครองนักเรียนและครู พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน

Mcleod (1969, p. 2298) วิจัยบรรยากาศของโรงเรียน โดยใช้ OCDQ สอบถามครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษาแถบซานเมอริโกโรลาโด สหรัฐอเมริกา พบผลการวิจัย ที่แตกต่างออกไปจากผลการวิจัยของคนอื่น ๆ เกี่ยวกับจำนวนครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ โรงเรียนที่มีครูน้อยบรรยากาศแจ่มใส โรงเรียนที่มีครูมากบรรยากาศซึมเซา

Gunn (1971, p. 4874) ได้วิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา 61 โรงเรียน ในรัฐมิสซิสซิปปี ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามวัดบรรยากาศขององค์การ OCDQ ถามคณะครู พบว่า จำนวนนักเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน คือ โรงเรียนที่มี จำนวนนักเรียนมากจะมีแนวโน้มเป็นแบบซึมเซา และพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศของโรงเรียน

Roy (1975, p. 174 อ้างถึงใน สุพีร์ณัฐ หล้าสวัสดิ์, 2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐมิสซูรี จำนวน 25 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ถามครูในโรงเรียนมัศึกษาดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์การโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีบรรยากาศซึมเศร้า แต่โรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศแจ่มใส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรศันธุ์ เจนการ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนใน ศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชายและเพศหญิง โดยมีมติเป็นแบบอย่างและมติกรรณารานี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนพฤติกรรมครูและผู้บริหาร 8 มติ โดยรวมมีพฤติกรรม เกิดขึ้นบ้างครั้ง

อเนก ผ่องแผ้ว (2552) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอ ตาพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากการคำนวณด้วยค่าคะแนนที่ปกติ T -score พบว่า เป็นแบบอิสระ โรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศแบบควบคุม โรงเรียนขนาดกลาง มีบรรยากาศแจ่มใส โรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศแบบอิสระ

ศศิณดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เป็นแบบรวบอำนาจและ ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มติขวัญ มติมิตรสัมพันธ์ และมติมุ่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มติขาดความสามัคคี มติขวัญ มติห่างเหิน มติมุ่งผลงาน และมติเป็นแบบอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุวรรณ ลิธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นบรรยากาศแบบอิสระ และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหารของ โรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถม ศึกษาาระของ เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติเป็นแบบอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามิติห่างเหิน และมิติมุ่งงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่างเหิน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญทิพา โกศลวิวัฒนา (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า เป็นแบบรวบอำนาจ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ในด้านมิติมิตรสัมพันธ์ มิติมุ่งผลงาน และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของ ข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Halpin and Croft (1963, pp. 133-135) ได้ร่วมกันสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้วัด บรรยากาศองค์การ (Organizational climate description questionnaire หรือ OCDQ) ขึ้นในปี ค.ศ. 1963 ซึ่งนำไปใช้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา 71 โรงเรียน ในประเทศ สหรัฐอเมริกาแล้วจัดเป็นบรรยากาศของโรงเรียนได้ 6 แบบ และจากผลการวิจัยครั้งนั้น พบว่า บรรยากาศโรงเรียนจะเรียงลำดับต่อเนื่องกันจากแบบที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงแบบที่ ไม่พึงประสงค์ที่สุด ดังนั้น บรรยากาศเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศ สนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจ บรรยากาศปิด และหลังจากนั้น ได้มีผู้วิจัยนำเอาแบบสอบถาม OCDQ นี้ไปใช้ในการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจนเป็นที่แพร่หลายออกไป

Tanner (1967) ได้ทำการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ศึกษากับครูในโรงเรียน ที่อยู่ในเขตการศึกษาของเมืองดีทรอยท์ (Detroit Metropolitan Area) รวม 9 เขต จำนวนครู 826 คน แยกเป็น โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 9 โรงเรียน มัธยมศึกษาตอนต้น 9 โรงเรียน และประถมศึกษา 7 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีบรรยากาศเปิด โรงเรียนมัธยมศึกษา ตอนต้นมีบรรยากาศสนิทสนม โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีบรรยากาศปิด

Baylor (1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของครูใหญ่ กับบรรยากาศการจัดการ โรงเรียนประถมศึกษาในดิสรริกต์ ออฟ โคลัมเบีย พบว่า การปรับปรุง

บรรยากาศภายในโรงเรียนที่เป็นจริงและความคาดหวังมีความแตกต่างกัน ซึ่งบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เป็นไปตามความคาดหวังของครูใหญ่และครู เป็นองค์ประกอบการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนที่เป็นจริงและความคาดหวังแตกต่างกัน

Barahimi (1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศอิหร่าน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นแบบอิสระ เป็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบอื่น ๆ บรรยากาศองค์การเป็นแบบอิสระ สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงสุด

Pribble (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลองค์ประกอบของบรรยากาศในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยศึกษาที่วิทยาลัยโพลีเทคนิค งามคณาจารย์จำนวนร้อยละ 88 ของคณาจารย์วิทยาลัยโพลีเทคนิคทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถาบันจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงแบบผู้นำของผู้บริหาร

Phelan (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน และการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อย่อย ยกเว้น ความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาจสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งทำให้รูปแบบบรรยากาศของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 15 โรงเรียน จำนวน 213 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	124	82
โรงเรียนขนาดกลาง	23	15
โรงเรียนขนาดใหญ่	66	43
รวม	213	140

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยแนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจ รายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตราส่วนประมาณค่าวัดบรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎีของ Halpin and Croft (1963) จำนวน 6 แบบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่าชนิด 4 ระดับ

- 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
- 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
- 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้น

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามีข้อความแยกเป็นวัดพฤติกรรม ของข้าราชการครู 4 มิติและพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ โดยแยกเป็น

พฤติกรรมของข้าราชการครู 4 มิติ คำถาม 33 ข้อ คือ

มิติที่ 1 ขาดความสามัคคี มีคำถาม 10 ข้อ จากข้อ 1 ถึงข้อ 10

มิติที่ 2 อุปสรรค มีคำถาม 6 ข้อ จากข้อ 11 ถึงข้อ 16

มิติที่ 3 ขวัญ มีคำถาม 10 ข้อ จากข้อ 17 ถึงข้อ 26

มิติที่ 4 มิตรสัมพันธ์ มีคำถาม 7 ข้อ จากข้อ 27 ถึงข้อ 33

พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ คำถาม 31 ข้อ คือ

มิติที่ 5 ห่วงเหิน มีคำถาม 9 ข้อ จากข้อ 34 ถึงข้อ 42

มิติที่ 6 มุ่งผลงาน มีคำถาม 7 ข้อ จากข้อ 43 ถึงข้อ 49

มิติที่ 7 กรุณาปรานี มีคำถาม 9 ข้อ จากข้อ 50 ถึงข้อ 58

มิติที่ 8 เป็นแบบอย่าง มีคำถาม 6 ข้อ จากข้อ 59 ถึงข้อ 64

เกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยใช้ ตารางแบบบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1963) ตารางที่ 4 เป็นหลักเพื่อเปรียบเทียบกับค่าคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การที่คำนวณได้ในแต่ละมิติ โดยไม่คำนึงถึงค่าบวก หรือลบ ผลรวมของคะแนนของแต่ละบรรยากาศที่น้อยที่สุดจะเป็นตัวบ่งชี้แบบบรรยากาศองค์การ

ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1

ตารางที่ 4 เกณฑ์แบบบรรยายกาสององค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1963)

มิติบรรยายกาสององค์การ	เปิด	อิสระ	ควบคุม	คุ้นเคย	รวบอำนาจ	ปิด
ขาดความสามัคคี	43	40	38	60	65	62
อุปสรรค	43	41	57	42	46	53
ขวัญ	63	55	54	50	45	38
มิตรสัมพันธ์	50	62	40	58	46	54
ห่างเหิน	42	61	55	44	38	55
มุ่งผลงาน	43	39	63	37	55	54
กรุณาปรานี	55	50	45	59	55	41
เป็นแบบอย่าง	61	53	51	52	51	44

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ
ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยายกาสององค์การ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียงและพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ใช้แบบสอบถาม
วัดบรรยายกาสององค์การ (Organizational climate description questionnaire: OCDQ) ของ Halpin and
Croft (1972, pp. 174-181) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมี 4 ตัวเลือก
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ
ปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม โดยวิธีคำนวณ
ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence:
IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

ให้นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) จากสูตรเกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวน 3 คน ดังนี้

4.1 ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (Item total correlation) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .79

7. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 15 โรงเรียน จำนวน 140 คน
2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 140 ฉบับ ให้ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 140 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งไปทั้งหมด 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้วมาวิเคราะห์ ประมวลผลโดยใช้ โปรแกรมทางสถิติ
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน ในการจัดบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ

โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์พิจารณาความถี่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของรันทิพย์ โพธิ์รัชต์ (2546, หน้า 32) อ้างถึงใน สุพรรณัฐ หล้าสวัสดิ์, 2556, หน้า 37) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | | |
|-----------|---------|---|
| 3.51-4.00 | หมายถึง | ความถี่ของพฤติกรรมเกิดขึ้นมากที่สุด |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | ความถี่ของพฤติกรรมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | ความถี่ของพฤติกรรมเกิดขึ้นน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | ความถี่ของพฤติกรรมเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้น |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติการทดสอบสมมติฐาน

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศของกิจการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 สถิติเพื่อจำแนกบรรยากาศของกิจการจากค่าคะแนนปกติ (T -score) หาเกณฑ์ในการจัดองค์ประกอบของบรรยากาศของกิจการทั้ง 8 มิติ ให้อยู่ในองค์ประกอบ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัดบรรยากาศของกิจการของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181)

$$\text{สูตร } T = 50 + 10 \frac{(X - \bar{X})}{SD}$$

เมื่อ T แทน คะแนนปกติ

X แทน คะแนนดิบของข้าราชการครูแต่ละคน

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ยของข้าราชการครูในกลุ่มตัวอย่าง

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การตีความมิติบรรยากาศของกิจการ พิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน (T -score) (Halpin & Croft, 1963, p. 154) ดังนี้

ระดับสูง (คะแนนมาตรฐานที่ 56-80)

ระดับปานกลาง (คะแนนมาตรฐานที่ 46-55)

ระดับต่ำ (คะแนนมาตรฐานที่ 20-45)

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศของกิจการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการทดสอบที (t -test) จำแนกขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างระหว่างรายคู่ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติใช้ในการพิจารณา t -distribution
F	แทน	ค่าสถิติใช้ในการพิจารณา F -distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ วิเคราะห์คะแนนที่ปกติเพื่อหาแบบบรรยากาศองค์การ หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน จากนั้นเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมครู 4 มิติ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์คะแนนปกติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอน ๆ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรและคิดเป็นร้อยละ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	30	21.43
1.2 หญิง	110	78.57
รวม	140	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี	63	45.00
2.2 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี	29	20.71
2.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี	48	34.29
รวม	140	100.00
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	82	58.58
3.2 ขนาดกลาง	15	10.71
3.3 ขนาดใหญ่	43	30.71
รวม	140	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ตอบแบบสอบถามแยกตามตัวแปร และคิดเป็นร้อยละดังนี้

1. ข้าราชการครูทั้งหมด 140 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน และเป็นเพศหญิงจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และ 78.57

2. ข้าราชการครูทั้งหมด 140 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 63 คน ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 29 คน และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00, 20.71 และ 34.29

3. ข้าราชการครูทั้งหมด 140 คน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 คน ขนาดกลาง จำนวน 15 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58, 10.71 และ 30.71

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตารางที่ 6 แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

มิติบรรยากาศ	ความแตกต่างจากมิติของบรรยากาศองค์การ						
	T	เปิด	อิสระ	ควบคุม	คุ้นเคย	รวมอำนาจ	ปิด
ขาดความสามัคคี	50	7	10	12	10	15	12
อุปสรรค	50	7	9	7	8	4	3
ขวัญ	50	13	5	4	0	5	12
มิตรสัมพันธ์	50	0	12	10	8	4	4
ห่างเหิน	50	8	11	5	6	12	5
มุ่งผลงาน	50	7	11	13	13	5	4
เป็นแบบอย่าง	50	5	0	5	9	5	9
กรุณาปรานี	50	11	3	1	2	1	6
รวม		58	61	57	56	51	55

จากตารางที่ 6 แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า คะแนนรวมความแตกต่างจากมิติของแบบบรรยากาศน้อยที่สุด คือ แบบรวมอำนาจ มีค่าคะแนนความแตกต่างเท่ากับ 51 ซึ่งให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ยอมรับบรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ ทั้งนี้
เป็นไปตามเกณฑ์ของ Halpin and Croft ที่แสดงไว้ในบทที่ 3

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของ
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

มิติบรรยากาศ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
พฤติกรรมครู				
ขาดความสามัคคี	2.14	0.82	น้อย	4
อุปสรรค	2.54	0.53	ค่อนข้างมาก	3
ขวัญ	3.11	0.51	ค่อนข้างมาก	1
มิตรสัมพันธ์	2.98	2.98	ค่อนข้างมาก	2
พฤติกรรมผู้บริหาร				
ห่างเหิน	2.83	0.34	ค่อนข้างมาก	4
มุ่งผลงาน	2.95	0.43	ค่อนข้างมาก	3
เป็นแบบอย่าง	3.03	0.45	ค่อนข้างมาก	1
กรุณาปรานี	3.00	0.58	ค่อนข้างมาก	2
รวม	2.82	0.83	ค่อนข้างมาก	

จากตารางที่ 7 แบบบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของข้าราชการครูของโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
พบว่า มีพฤติกรรมครูเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค
และมิติขาดความสามัคคี

พฤติกรรมผู้บริหารเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปรานี
มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยายการศอกการของโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

มิติบรรยายการศอกการ	เพศชาย		ระดับ	อันดับ	เพศหญิง		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
พฤติกรรมครู								
ขาดความสามัคคี	2.05	0.82	บางครั้ง	4	2.17	0.82	น้อย	4
อุปสรรค	2.57	0.45	ค่อนข้างมาก	3	2.53	0.55	ค่อนข้างมาก	3
ขวัญ	3.23	0.46	ค่อนข้างมาก	1	3.07	0.52	ค่อนข้างมาก	1
มิตรสัมพันธ์	3.02	0.45	ค่อนข้างมาก	2	2.97	0.41	ค่อนข้างมาก	2
พฤติกรรมผู้บริหาร								
ห่างเหิน	2.88	0.32	ค่อนข้างมาก	4	2.81	0.35	ค่อนข้างมาก	4
มุ่งผลงาน	2.98	0.42	ค่อนข้างมาก	3	2.94	0.43	ค่อนข้างมาก	3
เป็นแบบอย่าง	3.18	0.39	ค่อนข้างมาก	2	2.99	0.45	ค่อนข้างมาก	1
กรุณาปรานี	3.20	0.63	ค่อนข้างมาก	1	2.95	0.56	ค่อนข้างมาก	2
รวม	2.89	0.49	ค่อนข้างมาก		2.80	0.51	ค่อนข้างมาก	

จากตารางที่ 8 แบบบรรยายการศอกการตามความคิดเห็นของข้าราชการครูของโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
พบว่า พฤติกรรมครูจำแนกตามเพศ ข้าราชการครูเพศชาย มีพฤติกรรมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
คือ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี ส่วนข้าราชการครูเพศหญิง
มีพฤติกรรมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติ
ขาดความสามัคคี

พฤติกรรมผู้บริหารจำแนกตามเพศ ข้าราชการครูเพศชาย มีพฤติกรรมเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย คือ มิติกรุณาปรานี มิติเป็นแบบอย่าง มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน ส่วนข้าราชการครู
เพศหญิง มีพฤติกรรมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปรานี
มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
จำแนกตามเพศ

มิติบรรยายกาศ	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
พฤติกรรมครู						
ขาดความสามัคคี	2.05	0.82	2.17	0.82	.71	.89
อุปสรรค	2.57	0.45	2.53	0.55	.32	.18
ขวัญ	3.23	0.46	3.07	0.52	1.49	.74
มิตรสัมพันธ์	3.02	0.45	2.97	0.41	.57	.33
พฤติกรรมผู้บริหาร						
ห่างเหิน	2.88	0.32	2.81	0.35	.96	.47
มุ่งผลงาน	2.98	0.42	2.94	0.43	.51	.90
เป็นแบบอย่าง	3.18	0.39	2.99	0.45	2.05	.34
กรุณาปรานี	3.20	0.63	2.95	0.56	2.14	.46
รวม	2.89	0.28	2.80	0.30	1.37	.77

จากตารางที่ 9 แบบบรรยายกาศองค์การตามความคิดเห็นของข้าราชการครูของโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
พบว่า พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

มิติบรรยาภาค	ทำงาน 1-5 ปี				ทำงาน 6-10 ปี				ทำงานมากกว่า 10 ปี							
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
พฤติกรรมครู																
มิติขาดความสามัคคี	2.02	0.82	น้อย	4	2.16	0.78	น้อย	4	2.28	0.83	น้อย	4	2.28	0.83	น้อย	4
มิติอุปสรรค	2.50	0.55	ค่อนข้างมาก	3	2.62	0.49	ค่อนข้างมาก	3	2.55	0.53	ค่อนข้างมาก	3	2.55	0.53	ค่อนข้างมาก	3
มิติขวัญ	3.26	0.50	ค่อนข้างมาก	1	2.98	0.60	ค่อนข้างมาก	1	2.98	0.41	ค่อนข้างมาก	1	2.98	0.41	ค่อนข้างมาก	1
มิติมิตรสัมพันธ์	3.10	0.44	ค่อนข้างมาก	2	2.94	0.41	ค่อนข้างมาก	2	2.85	0.35	ค่อนข้างมาก	2	2.85	0.35	ค่อนข้างมาก	2
พฤติกรรมผู้บริหาร																
มิติห่างเหิน	2.86	0.35	ค่อนข้างมาก	4	2.85	0.35	ค่อนข้างมาก	4	2.77	0.32	ค่อนข้างมาก	4	2.77	0.32	ค่อนข้างมาก	4
มิติมุ่งผลงาน	3.02	0.44	ค่อนข้างมาก	3	2.89	0.44	ค่อนข้างมาก	3	2.89	0.39	ค่อนข้างมาก	3	2.89	0.39	ค่อนข้างมาก	3
มิติเป็นแบบอย่าง	3.05	0.52	ค่อนข้างมาก	2	3.03	0.42	ค่อนข้างมาก	1	3.01	0.35	ค่อนข้างมาก	1	3.01	0.35	ค่อนข้างมาก	1
มิติกรุณาปรานี	3.09	0.67	ค่อนข้างมาก	1	2.93	0.55	ค่อนข้างมาก	2	2.92	0.48	ค่อนข้างมาก	2	2.92	0.48	ค่อนข้างมาก	2
รวม	2.86	0.54	ค่อนข้างมาก		2.80	0.51	ค่อนข้างมาก		2.78	0.46	ค่อนข้างมาก		2.78	0.46	ค่อนข้างมาก	

จากตารางที่ 10 แบบบรรยายการสองค่าการตามความคิดเห็นของข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีแบบบรรยายการสองค่าการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีแบบบรรยายการสองค่าการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแบบบรรยายการสองค่าการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี

พฤติกรรมผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีแบบบรรยายการสองค่าการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติกรุณาปรานี มิติเป็นแบบอย่าง มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีแบบบรรยายการสองค่าการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปรานี มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแบบบรรยายการสองค่าการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปรานี มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบบรรยายการสองค่าการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

มิติบรรยายการ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
พฤติกรรมครู	ระหว่างกลุ่ม	2	1.85	0.93	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	137	91.63	0.67		
	รวม	139	93.48			
อุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.54	.59
	ภายในกลุ่ม	137	38.95	0.28		
	รวม	139	39.26			

ตารางที่ 11 (ต่อ)

มิติบรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ขวัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.74	1.37	5.56*	.01
	ภายในกลุ่ม	137	33.81	0.25		
	รวม	139	36.55			
มิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.90	0.95	5.89*	.00
	ภายในกลุ่ม	137	22.11	0.16		
	รวม	139	24.21			
พฤติกรรมผู้บริหาร						
ห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	1.06	.35
	ภายในกลุ่ม	137	15.91	0.12		
	รวม	139	16.16			
มุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	137	24.65	0.18		
	รวม	139	25.24			
เป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.15	.87
	ภายในกลุ่ม	137	27.53	0.20		
	รวม	139	27.59			
กรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.45	.24
	ภายในกลุ่ม	137	46.57	0.34		
	รวม	139	47.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	1.20	.30
	ภายในกลุ่ม	137	12.08	0.09		
	รวม	139	12.29			

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 บรรยายการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า มีพฤติกรรมครู จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อผลวิเคราะห์ความแปรปรวนมีมิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 12 และ 13

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พฤติกรรมครู มิติขวัญ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	ทำงาน 1-5 ปี	ทำงาน 6-10 ปี	ทำงานมากกว่า 10 ปี
		3.26	2.98	2.98
ทำงาน 1-5 ปี	3.26	-	0.28*	0.28*
ทำงาน 6-10 ปี	2.98		-	0.00
ทำงานมากกว่า 10 ปี	2.98			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 บรรยายการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมครู มิติขวัญ จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน 1-5 ปี กับประสิทธิภาพการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิภาพการทำงาน 1-5 ปี กับประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พหุคูณกรรมครู
มิติมิตรสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ทำงาน 1-5 ปี	ทำงาน 6-10 ปี	ทำงานมากกว่า 10 ปี
		3.10	2.94	2.85
ทำงาน 1-5 ปี	3.10	-	0.17	0.26*
ทำงาน 6-10 ปี	2.94		-	0.09
ทำงานมากกว่า 10 ปี	2.85			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 บรรยายค่าสองค่าการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 มีพหุคูณกรรมครู มิติมิตรสัมพันธ์
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน
1-5 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงานคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยายการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มิติบรรยาย	ขนาดเล็ก				ขนาดกลาง				ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
พฤติกรรมครู												
มิติขาดความสามัคคี	1.96	0.84	น้อย	4	1.93	0.73	น้อย	4	2.56	0.64	ค่อนข้างมาก	4
มิติอุปสรรค	2.45	0.59	น้อย	3	2.53	0.39	ค่อนข้างมาก	3	2.72	0.41	ค่อนข้างมาก	3
มิติขวัญ	3.19	0.54	ค่อนข้างมาก	1	3.23	0.61	ค่อนข้างมาก	1	2.90	0.36	ค่อนข้างมาก	2
มิติมิตรสัมพันธ์	3.00	0.42	ค่อนข้างมาก	2	3.10	0.48	ค่อนข้างมาก	2	2.90	0.38	ค่อนข้างมาก	1
พฤติกรรมผู้บริหาร												
มิติห่างเหิน	2.81	0.33	ค่อนข้างมาก	4	2.97	0.35	ค่อนข้างมาก	3	2.81	0.35	ค่อนข้างมาก	4
มิติมุ่งผลงาน	3.01	0.45	ค่อนข้างมาก	2	2.93	0.38	ค่อนข้างมาก	4	2.82	0.37	ค่อนข้างมาก	3
มิติเป็นแบบอย่าง	3.04	0.47	ค่อนข้างมาก	1	3.13	0.56	ค่อนข้างมาก	2	2.97	0.34	ค่อนข้างมาก	1
มิติกรุณาปราณี	3.01	0.63	ค่อนข้างมาก	3	3.23	0.62	ค่อนข้างมาก	1	2.90	0.47	ค่อนข้างมาก	2
รวม	2.81	0.53	ค่อนข้างมาก		2.88	0.52	ค่อนข้างมาก		2.82	0.42	ค่อนข้างมาก	

จากตารางที่ 14 แบบบรรยายการสังเกตการตามความคิดเห็นของข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีแบบบรรยายการสังเกตการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิตិขวัณ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลาง มีแบบบรรยายการสังเกตการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติขวัณ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแบบบรรยายการสังเกตการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติขวัณ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี

พฤติกรรมผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีแบบบรรยายการสังเกตการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติเป็นแบบอย่าง มิติมุ่งผลงาน มิติกฎหมายปรานี และมิติห่างเหิน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีแบบบรรยายการสังเกตการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติกฎหมายปรานี มิติเป็นแบบอย่าง มิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงาน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแบบบรรยายการสังเกตการเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกฎหมายปรานี มิติมุ่งผลงาน และมิติห่างเหิน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบบรรยายการสังเกตการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มิติบรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมครู	ระหว่างกลุ่ม	2	10.91	5.46	9.05*	.00
	ภายในกลุ่ม	137	82.57	0.60		
	รวม	139	93.48			
อุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	3.79*	.03
	ภายในกลุ่ม	137	37.20	0.27		
	รวม	139	39.26			
ขวัณ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.68	1.34	5.43*	.01
	ภายในกลุ่ม	137	33.87	0.25		
	รวม	139	36.56			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

มิติบรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
มิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	137	23.44	0.17		
	รวม	139	24.01			
พฤติกรรมผู้บริหาร						
ห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	1.47	.24
	ภายในกลุ่ม	137	15.82	0.12		
	รวม	139	16.16			
มุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	2.83	.06
	ภายในกลุ่ม	137	24.24	0.18		
	รวม	139	25.24			
เป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.82	.45
	ภายในกลุ่ม	137	27.26	0.20		
	รวม	139	27.59			
กรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.61	1.81	.17
	ภายในกลุ่ม	137	46.33	0.34		
	รวม	139	47.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.38	.68
	ภายในกลุ่ม	137	12.22	0.09		
	รวม	139	12.29			

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 บรรยากาศสององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า มีพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียน มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อผลวิเคราะห์ความแปรปรวนมีมิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 16-18

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พหุคูณกรรมครู มิติขาดความสามัคคี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.96	1.93	2.56
ขนาดเล็ก	1.96	-	0.03	0.60*
ขนาดกลาง	1.93		-	0.63*
ขนาดใหญ่	2.56			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 บรรยายการสองค่าการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพหุคูณกรรมครู มิติขาดความสามัคคี จำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พฤศจิกายน
มิตีอุปสรรค จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		2.45	2.53	2.72
ขนาดเล็ก	2.45	-	0.09	0.27*
ขนาดกลาง	2.53		-	0.18
ขนาดใหญ่	2.72			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 บรรยายค่าสองค่าการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพฤติกกรรมครู มิตีอุปสรรค
จำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พฤศจิกายน
มิตีขวัญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.19	3.23	2.90
ขนาดเล็ก	3.19	-	0.04	0.29*
ขนาดกลาง	3.23		-	0.23
ขนาดใหญ่	2.90			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 บรรยายการสองค่าการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมครู มิติวัดจำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการปรับปรุงแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate description questionnaire: OCDQ) ของ Halpin and Croft (1972) มาตรฐานประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน 4 มิติ มีคำถาม รวม 33 ข้อ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ มีคำถาม รวม 31 ข้อ การเรียงลำดับช่วงคะแนนเรียงจากน้อยมาก เป็นบางครั้ง ค่อนข้างมาก และมากที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนทีปกติ (T -score) ค่าที (t -test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะมีการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า คะแนนรวมความแตกต่างจากมิติของแบบบรรยากาศน้อยที่สุด คือ แบบรวบอำนาจ
2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน ดังนี้
 - 2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมิติขวัญ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงานคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมิติมิตรสัมพันธ์ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงานคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมิติขาดความสามัคคี เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มิติอุปสรรค เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมิติขวัญ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญจากการค้นพบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษายรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าเป็นบรรยากาศแบบรวบอำนาจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอแก่งหางแมว เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Halpin and Croft (1963, p. 7) กล่าวว่า เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตราและ

นิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์อันมิตรภายในกลุ่มคณะครู แต่ความพยายามของผู้บริหารก็ประสบความล้มเหลว เพราะ คณะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร คณะครูแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันมิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารมอบหมายภาระงานให้ครูเป็นจำนวนมากแต่ไม่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของคณะครูมีน้อย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจต่ำ แม้จะไม่ค่อยมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานแต่ครูผู้สอน ไม่ได้สังสรรค์กันความสนิทสนมระหว่างครูผู้สอนมีน้อย การร่วมมือทำงานแทบจะไม่มี ต่างคนต่างทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนทำตัวเหมือนพ่อที่รู้ดีไปหมดทุกอย่าง จนเป็นการก้าวก่ายรวบอำนาจไว้เสียคนเดียวแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่เคยสนใจหรือให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญทิพา โกศลล์วัฒนา (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี เป็นแบบรวบอำนาจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิญาดา กาวิตา (2553, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ เป็นบรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551, หน้า 44) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมเป็นบรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ

2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า มิติโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีภาระงานที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ได้รับการจัดสรรงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จึงแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูทั้งสองเพศมีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของข้าราชการครู พบว่า มิตិขวัณและมิติมิตรสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิตีอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มิติขวัณ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีพฤติกรรมครูในมิติขวัณสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักหมั่นคณะ เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับศศิญาดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุงาน พบว่า มิติขวัณ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมิติขวัณครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี และครูที่มีอายุการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติขวัณสูงกว่าครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี ส่วนครูที่มีอายุการสอน 1-5 ปี และครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

มิติมิตรสัมพันธ์ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีพฤติกรรมครูในมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย แสดงพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีความสนิทสนมสร้างความสัมพันธ์อันดีในฐานะสมาชิกใหม่ในองค์การ แต่อาจไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การงานก็ได้ สอดคล้องกับศศิญาดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุงาน พบว่า มิติขวัณ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมิติขวัญครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี และครูที่มีอายุการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี ส่วนครูที่มีอายุการสอน 1-5 ปี และครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางข้าราชการครูมีความสามัคคีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่เพราะมีจำนวนบุคลากรน้อยจำเป็นต้องใช้ความสามัคคีกับมากเพื่อให้การดำเนินงานในกิจการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนข้าราชการครูมาก ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรภาระงานให้เกิดความเท่าเทียมจึงทำให้มีอุปสรรคในการบริหารงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีบุคลากรที่น้อยกว่า และแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กข้าราชการครูมีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานในมิติขวัญที่ดี มีกำลังใจที่ดี และมีความรักหมั่นคณะมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งพบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มิติขาดความสามัคคี พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขาดความสามัคคีสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างขนาดมีหน้าที่ของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานและความร่วมมือที่ดี ทั้งที่งานนั้น ๆ ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงกันในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรูวรรณ สิทธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าเป็นแบบอิสระ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่างเหินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขาดความสามัคคีสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขวัญสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติห่างเหินสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติอุปสรรค เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขาดความสามัคคีสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน ว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก ลำบาก มากกว่าที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอเนก ผ่องแผ้ว (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า เป็นแบบอิสระ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติกรุณาปราณี มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็กมีมิติขาดความสามัคคีน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดกลางมีมิติอุปสรรคน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็กมีมิติกรุณาปราณีสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติขวัญ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดโรงเรียนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานในมิติขวัญมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักใคร่กัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นหมู่คณะ เพราะได้รับการตอบสนองที่ดีทางด้านสังคมและก่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องงานวิจัยของจารุวรรณ สิริโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า เป็นแบบอิสระ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่างเหินมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขาดความสามัคคีสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขวัญสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติห่างเหินสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า มีลักษณะบรรยากาศแบบ

รวบอำนาจ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มอบหมายงานให้เหมาะสม ตรงความสามารถของครูหรือการกระจายงาน ให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน และมีการรับฟัง การความคิดเห็นของครูเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

2. จากข้อมูลที่มีการเปรียบเทียบ พบว่า ในมิติขวัญผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ควรจะสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ให้ข้าราชการครูเกิดความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะ ในมิติอุปสรรคผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ควรจะเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกและความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และในมิติขาดความสามัคคีผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ควรจะสร้างความความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจัดให้ข้าราชการครูมีการทำกิจกรรม ร่วมกัน เช่น มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การแข่งขันกีฬา หรือการทำบุญตักบาตรร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้องค์การมีบรรยากาศแบบเปิด เพื่อก่อให้เกิด บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และนำข้อมูล ที่ได้ศึกษาเจาะลึก มาใช้ในการพัฒนาการบริหาร และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โรงเรียนของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จรรุวรรณ ลีธิโชค. (2555). บรรยายภาพองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิม จำปาวิจิตร. (2551). บรรยายภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชัชวาล สมบูรณ์. (2549). การศึกษาบรรยายภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชร สุนทรยุทธ. (2545). หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมสรณ์ บัวสาย. (2551). ทักษะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยายภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชญทิพา โกศลล์วัฒนา. (2555). บรรยายภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณภัทรศันัญท์ เจนการ. (2551). บรรยายภาพองค์การของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.

- บุภาพร ทองลาภ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน
ของครูในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งทิพย์ พันภัยพาล. (2551). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- วีระยศ สิมลี. (2548). การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศศิฎดา กาวิตา. (2553). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข. (2550). คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรม
ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมมาตร ทองพิลา. (2550). บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สังข์ ใจขาน. (2548). บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมมา รชนีชัย. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ ผิวฉิม. (2552). องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2543). การพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2559). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค
- สุพรรณัฐ หล้าสวัสดิ์. (2556). บรรยายาคองค้การ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียวอดิเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- อนอก ผ่องแผ้ว. (2552). บรรยายาคองค้การของโรงเรียนในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อจรีพร วงศ์พยัคฆ์. (2553). บรรยายาคองค้การของโรงเรียนวัดดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา ขวัญเนตร. (2551). บรรยายาคองค้การของโรงเรียนในอำเภอกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barahimi, I. (1986, December). The relationship between organizational climate and teachers' job satisfaction in Iranian middle school. *Dissertation Abstracts International*, 47(6), 1937-A.
- Barnard, C. I. (1979). *The function of the executive*. Cambridge: Harward University Press.
- Baylor, V. E. (1989, August). The relationship effectiveness of Principal and school climate in elementary school in the district of Columbia. *Dissertation Abstracts International*, 50(2), 321-A.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management: Macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Creaser, M. C. (1966). Parent-teacher contacts as related to school size number of busses pupils and organizational climate. *Dissertation Abstracts International*, 27(8), 229-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

- Daft, R. L. (1998). *Organization theory and design* (6th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Dubrin, A. J. (1973). *Fundamental of organization behavior*. New York: Pergamon Press.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management Homewood*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Gibson, J. L. (1973). *Organization structure: Process behavior*. Texas: Business Publication.
- Gibson, J. L., Ivencevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organization: Behavior, structure, process* (3rd ed.). Texas: Business Publication.
- Gunn, J. G. (1971, March). A study of the organizational climate of selected high school in the state of Mississippi. *Dissertation Abstracts International*, 32(9), 4874-A.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Macmillan.
- Halpin, A. W., & Crofts, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1972). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Hellriegle, D., & Slocum, J. W. (1974). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hellriegle, D., & Slocum, J. W. (1979). *Management: A contingency approach* (2nd ed.). Massachusetts: Addison & Wesley.
- Hoy, W. K., & Miskel, D. B. (1991). *Educational administration* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method, and reality in social science; Social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5-42.
- Lewin, K., Lippit, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1976). *New way of management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Mayo, E. (1954). *The human problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University.

- McLeod, R. B. (1969). The relationship of staff size and variables to the organizational climate of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 30(6), 4326-A.
- Mintzberg, H. (1983). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Newell, C. A. (1978). *Human behavior in educational administration*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Phelan, R. J. (1999, January). The relationship between student and teacher perceptions of the organization climate of their school. *Dissertation Abstracts International*, 59(7), 2280-A.
- Pribble, R. L. (1986, October). Influences of climate factors in a institution of higher education. *Dissertation Abstracts International*, 47(4), 114-A.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Taguri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration, Harvards University.
- Tanner, H. G. (1967, July). A study of the relationship between the organizational climate of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 25(1), 89-A.
- Taylor, F. W. (1974). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.
- Weber, M. (1974). *Max Weber on universities: The power of the state and the dignity of the academic calling in imperial Germany*. Chicago: University of Chicago Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0851

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวรัชณี เงินถ้วน รหัส 58950063

งานนิพนธ์เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี **ดร.ชัยพจน์ รังงาม** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0852

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวรัชณี เงินถ้วน รหัส 58950063

งานนิพนธ์เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ชัยพจน์ รักราม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0853

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวรัชณี เงินถ้วน รหัส 58950063

งานนิพนธ์เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ชัยพจน์ รักราม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียน

2. ขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา การปฏิบัติงานและการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อความถูกต้องของการวิจัย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชนิ เงินถ้วน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุงาน (ปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้)
 - () อายุการสอน 1-5 ปี
 - () อายุการสอน 6-10 ปี
 - () อายุการสอนมากกว่า 10 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
 - () ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - () ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ ว่าตรงตามความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใดในโรงเรียนของท่าน พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นกับตัวท่านเองหรือกับครูคนอื่น หรือคณะครูก็ได้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพียงข้อเดียว

- 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
- 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้น

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม			
		1	2	3	4
พฤติกรรมข้าราชการครู: มิติขาดความสามัคคี					
1	กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ				
2	การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมีครูกลุ่มน้อยที่คอยต่อต้านความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่				
3	ครูในโรงเรียนใช้วิธีร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ				
4	ครูในโรงเรียนพยายามแสวงหาความดีความชอบพิเศษจากผู้บริหารโรงเรียน				
5	ครูในโรงเรียนชอบขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังเสนอข้อคิดเห็นในที่ประชุม				
6	ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม				
7	ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม				
8	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน				
9	ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายหรือลาออกอยู่เป็นประจำ				
10	ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น				
พฤติกรรมข้าราชการครู: มิติอุปสรรค					
11	งานประจำอื่น ๆ ที่ครูได้รับมอบหมายทำให้มีผลกระทบต่อการสอน				
12	ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินไป				
13	การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครูในโรงเรียนมาก				
14	ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวกับงานพิเศษในโรงเรียน				
15	ครูมีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงาน				
16	โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ				
พฤติกรรมข้าราชการครู: มิติขวัญ					
17	ครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
18	ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจและวิริยะอุตสาหะ				
19	ครูในโรงเรียนแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน				

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม			
		1	2	3	4
20	ภารโรงพร้อมที่จะบริการครูและนักเรียน				
21	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน				
22	โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการสอนของครูในโรงเรียน				
23	ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน				
24	ในการประชุมครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง				
25	ในโรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครูอย่างเพียงพอ				
26	ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้วยความเต็มใจ				
พฤติกรรมข้าราชการครู: มิติมิตรสัมพันธ์					
27	ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน				
28	ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน				
29	ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครูในโรงเรียน				
30	ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของตนให้เพื่อนครูฟัง				
31	ครูในโรงเรียนสนุกสนาน ร่าเริงเมื่อพบปะกันในโรงเรียน				
32	ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานต่าง ๆ ด้วยดี				
33	ครูในโรงเรียนจัดทำรายงานต่าง ๆ เฉพาะของตนเอง				
พฤติกรรมผู้บริหาร: มิติห่างเหิน					
34	การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบวาระการประชุมอย่างเคร่งครัด				
35	การประชุมครูส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งให้ที่ประชุม รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ				
36	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมครูอย่างมีพิธีรีตอง				
37	ครูส่วนใหญ่ออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ				
38	ครูในโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง				
39	กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับ ของครูทุกคนในโรงเรียน				

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม			
		1	2	3	4
40	ผู้บริหาร โรงเรียนสนทนาพักทนายครูทุกวัน				
41	โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการงานด้านธุรการตามความต้องการของครู				
42	ครูในโรงเรียนได้รับทราบผลการตรวจและการนิเทศหลังจากได้รับการตรวจและการนิเทศแล้วเป็นประจำ				
พฤติกรรมผู้บริหาร: มิติมุ่งผลงาน					
43	ผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด				
44	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง				
45	ผู้บริหาร โรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู				
46	ผู้บริหาร โรงเรียนลงมือแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครูทันที				
47	ผู้บริหาร โรงเรียนพยายามให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ				
48	โรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนทราบทั่วกัน				
49	ผู้บริหาร โรงเรียนพูดมากเกินความจำเป็น				
พฤติกรรมผู้บริหาร: มิตินุณาปราณี					
50	ผู้บริหาร โรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน				
51	ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู				
52	ผู้บริหาร โรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อก่อนมากกว่าทำให้เสียกำลังใจ				
53	ผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม				
54	ผู้บริหาร โรงเรียนอธิบายเหตุผลในการติชมครูทุกครั้ง				
55	ผู้บริหาร โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครู				
56	ผู้บริหาร โรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน				
57	ผู้บริหาร โรงเรียนแจ้งให้ครูทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของตน				
58	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลเข้าใจง่าย				

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม			
		1	2	3	4
พฤติกรรมผู้บริหาร: มิตินี้เป็นแบบอย่าง					
59	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู				
60	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ชอบพของครู				
61	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานหลังจากโรงเรียนเลิก				
62	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดการขัดแย้งในคณะครู				
63	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน				
64	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ				

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกบรรยากาสองครั้งการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.40	23	.36	45	.31
2	.25	24	.35	46	.48
3	.32	25	.38	47	.26
4	.37	26	.76	48	.71
5	.48	27	.79	49	.32
6	.30	28	.43	50	.70
7	.41	29	.33	51	.72
8	.27	30	.75	52	.76
9	.41	31	.31	53	.72
10	.37	32	.63	54	.35
11	.35	33	.77	55	.69
12	.39	34	.35	56	.61
13	.75	35	.28	57	.42
14	.38	36	.73	58	.42
15	.22	37	.25	59	.69
16	.41	38	.75	60	.62
17	.45	39	.58	61	.76
18	.40	40	.38	62	.58
19	.52	41	.29	63	.63
20	.75	42	.69	64	.71
21	.43	43	.30		
22	.77	44	.29		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95