

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

ประยง บุญพา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

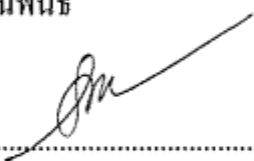
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ประยง บุญพา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

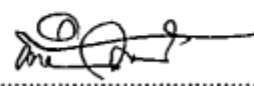

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

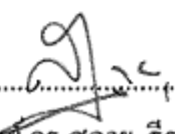
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)


..... กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวณิชตระกูล)

วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2519

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี และ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.อุษา นาคทอง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี ดร.บัญญัติ ปรัดดี อธิการบดี รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาวิจัย จนได้รับความสำเร็จ ในการศึกษาถึงความมุ่งหมายทุกประการ

ประยง บุญพา

58920402: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ/ กลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

ประยง บุญพา: บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

(THE ORGANIZATION CLIMATE OF SCHOOL IN SUANKULARB WITTAYALAI

SCHOOL NETWORK) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถาพร พงษ์พิบูล, กศ.ด. 97 หน้า.

ปี พ.ศ. 2563.

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.79 และมีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและโดยรวมมีลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบเปิดหรือแบบแจ่มใส
2. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920402: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE ORGANIZATION CLIMATE OF SCHOOL/ SUANKULARB WITTAYALAI SCHOOL NETWORK

PRAYONG BOONPHA: THE ORGANIZATION CLIMATE OF SCHOOL IN SUANKULARB WITTAYALAI SCHOOL NETWORK. ADVISOR: SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 97 P. 2020.

The objectives were of the study to study the organizational climate of the schools in Suan Kularb College network group, and to compare the organizational climate of the school in Suan Kularb College network group, classified by gender and work experience of the respondents. The sample were 297 teachers who worked at Suan Kularb College Network in the academic year 2016, estimate the sample size according to the table of Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608), selected the sample by stratified random sampling. The instrument used in this research was a 5 level rating scales questionnaire with the disseminat power of the items between .21-79 and confidence value at .95. The data were analyzed by mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-test and One-way ANOVA.

The results of the research showed that;

1. The organizational climate of the schools in Suan Kularb College network in overall and each aspect were at a high level and the school organizational climate was the open climate.
2. The comparison of the organizational climate of the schools in Suan Kularb College network group classified by gender, overall were statisfically different at the .05 level.
3. The organizational climate of the schools in Suan Kularb College network classified by teachers' work experience in overall and each aspect were not statistically significant different.

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
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	22
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก.....	83
ภาคผนวก ข.....	87
ภาคผนวก ค.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจากองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ..... 35
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 44
3	เกณฑ์แบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft..... 48
4	แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย..... 51
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย 52
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านขาดความสามัคคี..... 52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านอุปสรรค..... 54
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ..... 55
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านมิตรสัมพันธ์..... 56
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านห่างเหิน..... 57
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านมุ่งผลงาน..... 58
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านแบบอย่าง..... 59
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านกรุณาปราณี..... 60
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ..... 61
15	การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศของครู..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู.....	63
17	การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	64
18	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	96

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 และ มาตรา 7 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3)

โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในการบริหารจัดการองค์กร จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร การจัดระเบียบ และโครงสร้างการจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่บรรยากาศองค์กรที่ดีดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 41) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้หรือความรู้สึกหรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร เช่น การตอบแทน ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง ดังที่ Stringer (2002, p. 9) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงาน และลดระดับการลาออกจากงานหรือย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการทำงานในองค์กรโดยตรง จารุวรรณ ลิทธิโชค (2555, หน้า 23) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหาร หากบรรยากาศองค์กร

สนับสนุนการทำงานก็จะส่งผลต่อการทำงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ ความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศขององค์กรเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002, p. 65 อ้างถึงใน เอนก ผ่องแผ้ว, 2552, หน้า 22) สอดคล้องกับ แนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 150-151 อ้างถึงใน กิตติยา แสนสุข, 2557, หน้า 2) พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อการทำงาน บรรยากาศแบบแจ่มใสเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในแต่ละองค์กร และบรรยากาศซึมเศร้าเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพดีขึ้น ก็คือ ความสามารถในการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Davis (1977, pp. 89-91) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันจึงมุ่งพัฒนาที่ประเด็นของสภาพบรรยากาศที่ปรากฏในขณะนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรทุกฝ่ายกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา

สภาพปัญหาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า ในแต่ละปีมีครูย้ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำลง สาเหตุหนึ่งน่าจะมาจากบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากนโยบายในการบริหารงานของสถานศึกษา การบริหารที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครู คุณภาพของบุคลากร ทรัพยากรที่สนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคของหน่วยงาน ซึ่งเป็นระบบราชการ และอาจเกิดจากปัญหาเรื่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนยังขาดความพร้อม และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรลดลง และเกิดความขัดแย้งระหว่างคณะครู หรือระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา เนื่องมาจากพฤติกรรมผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา การดำเนินงานยังไม่ราบเรียบจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงทำวิจัย เรื่อง บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย เพื่อให้ทราบว่าบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเป็นอย่างไร ผลที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาองค์กร และสร้าง

พฤติกรรมในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม ตลอดจนเป็นการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของคุณ

คำถามการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

และประสบการณ์การทำงานของคุณแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

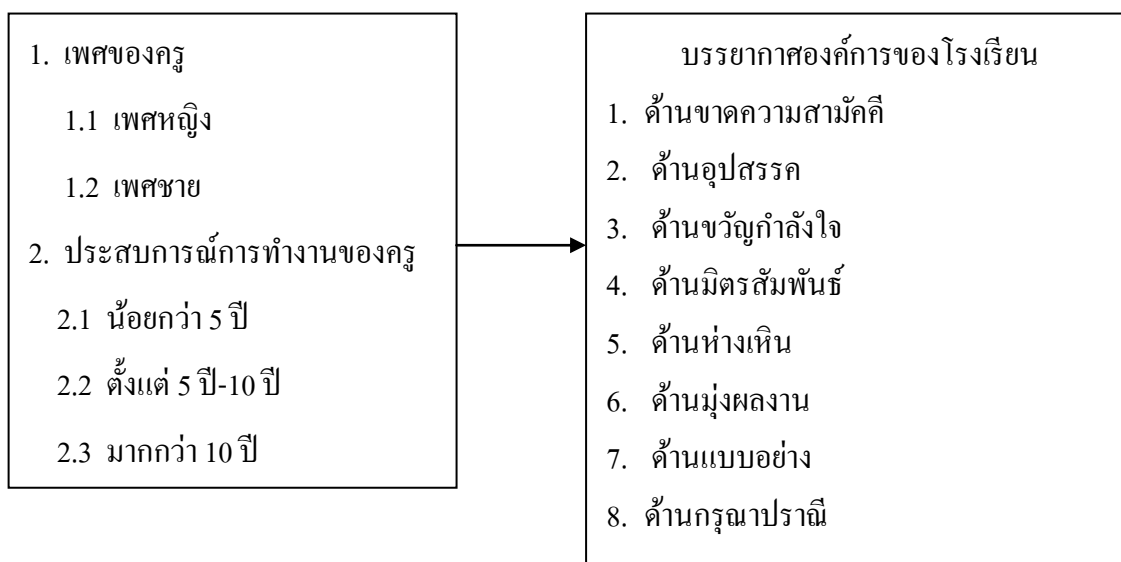
1. บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศของคุณแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของคุณแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 133-181) ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค ด้านขวัญกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านห่างเหิน ด้านมุ่งผลงาน ด้านแบบอย่าง และด้านกรุณาปราณี โดยศึกษาความคิดเห็นของคุณที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยศึกษาแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1963) ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค ด้านขวัญกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านห่างเหิน ด้านมุ่งผลงาน ด้านแบบอย่าง และด้านกฎปราณี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 รวมประชากรทั้งสิ้น 1,256 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์แบ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 หญิง

1.1.2 ชาย

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี

1.2.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบ

วิทยาลัย ได้แก่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน 8 ด้าน

2.1 ด้านขาดความสามัคคี

2.2 ด้านอุปสรรค

2.3 ด้านขวัญกำลังใจ

2.4 ด้านมิตรสัมพันธ์

2.5 ด้านห่างเหิน

2.6 ด้านมุ่งผลงาน

2.7 ด้านแบบอย่าง

2.8 ด้านกฎปราณี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้ต่อองค์การมีความแตกต่างกัน สมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ จะมีความเข้าใจและมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศ

องค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านขาดความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานและร่วมมือกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจะได้ผลดี
2. ด้านอุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารสั่งงานมากทำให้ยึดติดต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมา และเห็นว่าเป็นสิ่งไม่จำเป็นก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากใจ ทำให้ไม่เป็นที่ผลดีต่อการทำงาน
3. ด้านขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักใคร่ และปรองดองกันในหมู่คณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกันและพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม และได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานสูง
4. ด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความสนิทสนมและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิด
5. ด้านห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารแบบทางการ โดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของครูและพยายามไม่สร้างความคุ้นเคยหรือเป็นกันเองกับครู
6. ด้านมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารที่เน้นผลงาน และการสั่งงาน ควบคุมดูแลใกล้ชิด ตรวจสอบตราเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งทำให้ครูทำงานด้วยความเครียด
7. ด้านแบบอย่าง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้ครูทำงาน และพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ครู และเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความสามารถและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู
8. ด้านกรุณาปราณี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ และดูแลความเป็นอยู่ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครู

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย หมายถึง กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเครือสวนกุหลาบ ประกอบด้วย จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย 2) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี 3) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ 4) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี 5) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต 6) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เพชรบูรณ์ 7) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี 8) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี 9) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จิระประวัตินครสวรรค์ 10) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี 11) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

1. น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยน้อยกว่า 5 ปี
2. ตั้งแต่ 5 ปี-10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยตั้งแต่ 5 ปี-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

เพศ หมายถึง เพศของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ซึ่งได้ศึกษาคำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย เป็นโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีภารกิจที่สำคัญคือ การเชื่อมโยงนโยบายของโรงเรียนต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดทิศทางในการศึกษา ดังนี้ (โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัย, 2558)

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิสัยทัศน์ (Vision) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เป็นโรงเรียนสร้างผู้นำ ก้าวสู่มาตรฐานสากล นักเรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก มีคุณธรรมนำความรู้ ก้าวล้ำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสุขบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงและนิยมไทย

พันธกิจ (Mission)

1. จัดกระบวนการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล
2. จัดองค์กรของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพ TQA
4. มุ่งเน้นผู้เรียน ให้มีสมรรถนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์และอัตลักษณ์ตามที่โรงเรียนกำหนด
5. ทำนุบำรุงและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนร้อยละ 80 มีศักยภาพเป็นพลโลก (เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิดผลิตงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม)
2. ผู้เรียนร้อยละ 80 มีคุณสมบัติตามอัตลักษณ์ “สุภาพบุรุษสวนกุหลาบฯ” มีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด
3. ครูร้อยละ 80 มีพัฒนาการและใช้เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล
4. ครูและบุคลากรร้อยละ 80 ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี
5. สถานศึกษาใช้หลักสูตรบูรณาการแบบองค์รวมเน้นทักษะงาน ทักษะชีวิต ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
6. สถานศึกษาพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
7. สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้และแหล่งจัดประสบการณ์ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
8. สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพ TQA
9. สถานศึกษาประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตและสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของสถานศึกษาและประเทศชาติ

กลยุทธ์โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพ
3. กลยุทธ์การมีส่วนร่วม

ภารกิจจัดการศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาครัฐ จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
3. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ
4. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

5. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
6. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เพชรบูรณ์
7. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
8. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี
9. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จิระประวัตินครสวรรค์
10. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชนบุรี
11. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการ และการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกันทุกโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยแต่ละแห่งยังมีการแบ่งกลุ่มงานภายใน ออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ดังนี้ (โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัย, 2558)

1. งานวิชาการ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. งานบริหารงบประมาณ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอ ตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ จัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการ ใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการ ใช้จ่าย ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่

ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. งานบริหารงานบุคคล มีบทบาทหน้าที่ใน การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น

4. งานบริหารงานทั่วไป มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทำศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและ

ส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

ความหมายขององค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า องค์การ (Organization) ไว้หลากหลาย ดังนี้
 ชงชัย สันติวงษ์ (2537 อ้างถึงใน วรรณารด แสงมณี, 2544, หน้า 1) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้น ได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำ งานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกันหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

สมยศ นาวิการ (2536 อ้างถึงใน วรรณารด แสงมณี, 2544, หน้า 1-2) กล่าวว่า องค์การ มีความหมาย 2 อย่าง คือ หมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึง ธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์การ ความหมายที่สอง หมายถึง กระบวนการจัด องค์การ แนวทางที่ งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วรินทิพย์ โพธิ์รัชต์ (2546, หน้า 15) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ คือ การนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันรวมเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้อำนาจปกครองบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมงานดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดำรง วัฒนา (2547, หน้า 9) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตาม กระบวนการ โดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีความผูกพันกัน ซึ่งใช้ความพยายามหรือ ความสามารถร่วมกันในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 25) ให้ความหมายขององค์การในสองลักษณะ ดังนี้ ลักษณะแรก คือ การพิจารณาองค์การในลักษณะปิด โดยให้ความหมายว่า องค์การเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีการกำหนดความสัมพันธ์โดยโครงสร้าง และมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนอีกลักษณะขององค์การ เป็นระบบเปิด แนวความคิดหลักที่สำคัญ คือ องค์การมีความสัมพันธ์ได้ต่อกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 69) ให้ความหมายว่า องค์กร คือ หน่วยงานที่คนหรือกลุ่มคนเข้าทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการจัดการอย่างเป็นระบบ

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 16) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง สถาบัน หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันอย่างเป็นทางการ มีโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ แบบแผน และกระบวนการในการมอบหมายงาน ดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศศิญาดา กาวิตา (2553, หน้า 13) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน และมุ่งทำกิจกรรมบางอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ภายใต้โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีกฎเกณฑ์ และขอบเขตที่แน่นอน

การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 38) ให้ความหมายว่า องค์กร คือ รูปแบบของการรวมตัวกันของบุคคลเป็นจำนวนมาก มาทำงานร่วมกันตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกัน

Gilmer (1966, p. 122) ให้ความหมายว่า องค์กร คือ การจัดกลุ่มของรูปแบบอย่างเป็นทางการ การผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้เนื้อเชื่อใจ และอื่น ๆ ซึ่งทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์กร และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจ และรับรู้เกี่ยวกับองค์กรนั้น

Good (1973, p. 378) ให้ความหมายว่า องค์กร คือ กระบวนการหรือผลของการจัดรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน หรือรวมองค์ประกอบกันเข้าเป็นหน่วยที่มีหน้าที่ในการประกอบภารกิจร่วมกัน หรือรวมประกอบเข้าเป็นหน่วยตามหลักเหตุและผล

Cornor (1980, p. 3 cited in Barahimi, 1986, p. 86) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันอย่างมีระเบียบแบบแผนของกลุ่มคนที่มีเป้าหมายเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

Moorhead and Griffin (1995, p. 4) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงการจัดบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง

สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีจัดการอย่างเป็นระบบและมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน

ลักษณะขององค์การ

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การไว้ ดังนี้

สุวิมล ตั้งประเสริฐ (2550, หน้า 17) ได้จำแนกลักษณะขององค์การที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน บุคคลจะแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับบุคคลอื่น
2. องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ โครงสร้างจะช่วยให้มองเห็นลักษณะ และภาพรวมขององค์การจะเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของแผนงาน กลุ่มงานช่วยกำกับความเกี่ยวเนื่องของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรฐานในการทำงาน
3. องค์การเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของการจัดการ ลักษณะนี้มององค์กรในรูปของกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงเข้าด้วยกัน แบ่งงานกันทำตามความสามารถ โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ
4. องค์การเป็นกระบวนการ เป็นการพิจารณาลำดับการทำงานว่าภารกิจใดควรเริ่มก่อนและภารกิจใดที่จะเริ่มต่อมา
5. องค์การเป็นระบบอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมของกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ แต่ละระบบย่อยต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อกิจกรรมในฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด มีการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อระบบย่อยส่วนอื่นด้วย
6. องค์การในสภาพทั่วไปจะเป็นการพิจารณาภาพรวมขององค์การ ซึ่งจะเป็ปัจจัยพื้นฐานของโครงสร้างองค์การ และกระบวนการทำงาน ดังนี้ คือ ขนาดวัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และกลยุทธ์ขององค์การ

อุษา ขวัญเขตร (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์การ ดังนี้

1. องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ แนวคิดนี้มององค์การในลักษณะหน่วยงานย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน
2. องค์การเป็นกลุ่มบุคคล แนวคิดนี้มององค์การว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันบุคคลจะแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ เสมอ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นก็เพื่อสนองความต้องการของตน
3. องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ แนวคิดนี้มององค์การเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการที่ผู้บริหาร จะต้องจัดทำเพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การมาใช้ คือ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

4. องค์กรเป็นกระบวนการ แนวคิดนี้มององค์กรเป็นกระบวนการจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมารวมกันไว้ มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด และร่วมมือกันทำงาน

5. องค์กรเป็นระบบอย่างหนึ่ง แนวคิดนี้มององค์กร เป็นระบบเปิดประกอบด้วยระบบย่อย ๆ โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสิ่งแวดล้อม (Environment)

Etzioni (1964, p. 9) นักสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เมืองนิวยอร์ก ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุม องค์กรที่จะต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรเกิดความยินยอมที่จะปฏิบัติตาม ความยินยอมนี้จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับประเภทขององค์กรเหล่านั้น และจำแนกประเภทของ องค์กรเอาไว้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. องค์กรที่จะใช้กำลังบังคับเพื่อให้คนทำตาม (Coercive organizations) องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ คุก สถานกักกัน ค่ายเชลยศึก เป็นต้น

2. องค์กรที่เน้นการให้ค่าตอบแทนเพื่อให้คนทำตาม (Utilitarian organizations) องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ องค์กรห้างร้าน อุตสาหกรรม และงานบริการทั้งหลายที่คนทำงานให้โดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำตามให้กับองค์กร

3. องค์กรที่เน้นนามธรรม เป็นผลตอบแทนในการทำให้คนทำตาม (Normative Organizations) สิ่งที่เป็นนามธรรมนั้นมีได้หลายอย่าง อาจเป็นเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับ คำสรรเสริญ การได้ความสุขใจ การอุทิศให้กับส่วนรวม องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ วัด พรรคการเมือง มูลนิธิอาสาพัฒนา เป็นต้น

4. องค์กรแบบคู่หรือองค์กรประเภทลูกประสม (Dual compliance organizations) คือ องค์กรที่มีลักษณะความยินยอมแบบผสมระหว่างสองแบบรวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน เป็นองค์กรที่มีการใช้ระบบที่ทาให้คนเข้าร่วมด้วย หรือยอดตามกลุ่มจากแรงหลายทาง เช่น ให้ได้ทั้ง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินทอง คำนวณเป็นผลตอบแทนได้ และการให้ทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ เช่น มหาวิทยาลัย องค์กรวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร นักประดิษฐ์ หรือเป็นกองทัพในยามสงคราม คือ ถ้ารบชนะก็ได้เกียรติยศและชื่อเสียง แต่ถ้าหนีสงคราม หนีทัพก็มีสิทธิถูกขึ้นศาลทหาร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานแบบร่วมมือกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในองค์กรซึ่งมีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

องค์ประกอบขององค์การ

ในองค์การมีกลุ่มบุคคลเข้ามาทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นักการศึกษาได้ศึกษา และสรุปองค์ประกอบขององค์การไว้ ดังนี้

การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 41-43) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์การว่า โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ

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

ระบบหลักในองค์การและองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 109)

1. ระบบวัตถุประสงค์ และค่าเป็นนิยม (Goal and values subsystem) เป็นการพิจารณา ระบบที่ประกอบขึ้นจากการกำหนดค่านิยม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ รวมถึง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายย่อย และบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์การ
2. ระบบบริหาร (Managerial subsystem) เป็นการพิจารณาระบบที่ทำหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากรขององค์การ ทั้งบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ภายใต้กระบวนการจัดการในด้านต่าง ๆ
3. ระบบโครงสร้างและระบบงานในองค์การ (Structure subsystem) เป็นการพิจารณา ระบบที่กำหนด ระเบียบความสัมพันธ์ของคนและงานในองค์การ โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์ทางโครงสร้างของงานและคน มีการกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชา การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โครงสร้าง ค่าจ้าง

ตอบแทน กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เทคนิคการบริหารหลาย ๆ อย่างที่สามารถนำมาสร้างประสิทธิภาพของโครงสร้าง และระบบงาน

4. ระบบเทคโนโลยีองค์การ (Technological subsystem) เป็นการพิจารณาระบบดำเนินงานเพื่อเปลี่ยนแปลงทรัพยากรนำเข้าให้เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ เทคนิคการดำเนินงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และความทันสมัย ของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และระบบการสื่อสาร โทรคมนาคมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จะทำให้ระบบองค์การ และวิธีการบริหารดำเนินงานเปลี่ยนรูปไปจากเดิม ขั้นตอนการทำงาน จำนวนบุคลากร หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปัจจัยวัตถุประสงค์ต่าง ๆ โครงสร้างต้นทุน กำไร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เปลี่ยนรูปไปอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ที่สามารถควบคุมเทคโนโลยีได้ก็จะไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพให้แก่ องค์การ ได้ เพราะไม่สามารถแข่งขันการตลาด ต้นทุน เวลา บุคลากร และ ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดผลสูงสุดได้

5. ระบบสังคมและพฤติกรรมองค์การ (Psychosocial and behavioral subsystem) เป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างทางสังคม และพฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยส่วนรวมเกี่ยวข้องกับ การสร้าง และพัฒนาทัศนคติ นิยม ความเชื่อ ความศรัทธา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การและพลวัตของกลุ่ม และองค์การ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การสร้างขวัญกำลังใจ การทำงานเป็นทีม การสร้างคุณภาพต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารในอนาคตจะต้องมีลักษณะผู้นำที่เก่ง ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช จะต้องมีความเข้าใจปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การเพื่อควบคุม หรือใช้กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การได้

6. สภาพแวดล้อมองค์การ (Environment subsystem) เป็นการพิจารณาทั้งภายใน และภายนอก โดยภายในหน่วยงานจะต้องมีการประสานเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การ เชื่อมโยงประสานงานลดช่องว่างระหว่างหน่วยงาน สำหรับภายนอก ได้แก่ ลูกค้า ประชาชน คู่แข่ง สมาชิกวิชาชีพต่าง ๆ กลุ่มผลประโยชน์ รัฐบาล ฯลฯ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเก่ง และสามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ดำเนินการให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์

Levitt (1969, p. 1145) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ มี 4 ประการ คือ

1. ภารกิจงาน (Task) ซึ่งประกอบด้วย ภารกิจขององค์การ จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์การเพื่อให้องค์การดำรงอยู่
2. ทรัพยากรภายในองค์การ (People or human resource in the organization)

3. โครงสร้างองค์การ (Organization structure) ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบงานแบ่งแยกงานขององค์การ ทั้งในระดับมหภาค (Macrol level) และจุลภาค (Microl lever)

4. เทคโนโลยีขององค์การ (Organization technology) ประกอบด้วย กระบวนการผลิตและบริหารจัดการในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถทางปัญญา และเทคนิคของเครื่องจักรกล ใช้เพื่อแปรปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

อุษา ขวัญเขตร (2551, หน้า 21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์การ คือ การรวมตัวกันของคน เป้าหมายขององค์การ ขอบเขตขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และระบบขององค์การ ผู้บริหารขององค์การจะต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยภาวะผู้นำ นำผู้ตามซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทุกคนในองค์การมีความสุขและความพึงพอใจ

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์การเป็นกลุ่มสังคมที่ก่อตั้ง และถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเข้ามารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจน องค์การมีขอบเขตที่ชัดเจน แบ่งแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม การดำเนินงาน และจำนวนสมาชิกที่ชัดเจน เพื่อบ่งชี้ และแบ่งแยกว่าส่วนใดเป็นองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การ มีเป้าหมายเครื่องชี้นำ โดยเป้าหมายจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และกระตุ้นให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจ และหมั่นตรวจสอบ และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้องค์การดำเนินงาน ได้ผลตามต้องการ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อโครงสร้างขององค์การถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบของงาน และองค์การก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย องค์การเป็นระบบที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในสภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การจะต้องประกอบด้วย การรวมกลุ่มกันของบุคคล การกำหนดโครงสร้างองค์การ ขอบเขตขององค์การ เป้าหมายขององค์การและระบบขององค์การ โดยผู้บริหารร่วมกับสมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และบุคลากรทุกคนในองค์การมีความสุขและความพึงพอใจ

ประเภทขององค์การ

ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 44-47) กล่าวว่า องค์การจำแนกออกได้หลายประเภท ที่นิยมกันอยู่ มี 2 แบบ คือ

1. องค์กรปฐม (Primary organization) เป็นองค์กรที่สมาชิกมีความรู้จกกันคุ้นกัน อย่างใกล้ชิดสนิทสนม สมาชิกทุกคนมีความเกี่ยวข้องกัน โดยส่วนตัว การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นไป ในลักษณะไม่มีพิธีการ การรวมตัวกันของสมาชิกในองค์กรปฐมนี้ไม่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและชัดเจน สมาชิกไม่ได้มารวมกันเพราะวัตถุประสงค์เป็นสำคัญแต่มารวมกัน โดยดำเนิน และความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเช่นครอบครัว เป็นต้น

2. องค์กรมัธยม (Secondary organization) เป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์กรเกิดขึ้น เนื่องจากบทบาท และหน้าที่ที่กำหนดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรไม่เป็นไปในแบบส่วนตัว การรวมกันในลักษณะขององค์กรมัธยมจะเน้น วัตถุประสงค์เป็นสำคัญ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรแบบมัธยม ตั้งขึ้นเพื่อสนอง ความต้องการของสมาชิก และบุคลากรภายนอกองค์กร องค์กรมัธยม ได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัท โรงเรียน สโมสร พรรคการเมือง เป็นต้น

Etzioni (1964, p. 9) นักสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เมืองนิวยอร์ก ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุม องค์กรที่จะต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรเกิดความยินยอมที่จะปฏิบัติตาม ความยินยอมนี้จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นกับประเภทขององค์กรเหล่านั้น และจำแนกประเภทของ องค์กรเอาไว้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. องค์กรที่ใช้กำลังบังคับเพื่อทำให้คนทำตาม (Coercive organizations) องค์กร ประเภทนี้ที่ชัดเจน ได้แก่ คุก สถานกักกัน ค่ายเชลยศึก เป็นต้น

2. องค์กรที่เน้นการให้ค่าตอบแทนเพื่อทำให้คนทำตาม (Utilitarian organizations) องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ องค์กรห้างร้าน อุตสาหกรรม และงานบริการทั้งหลาย ที่คนทำงานให้ โดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำตามให้กับองค์กร

3. องค์กรที่เน้นนามธรรมเป็นผลตอบแทนในการทำให้คนทำตาม (Normative organizations) สิ่งที่เป็นนามธรรมนั้นมีได้หลายอย่าง มันอาจเป็นเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับ คำสรรเสริญ การได้ความสุขใจ การอุทิศให้กับส่วนรวม องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ วัด พรรคการเมืองมูลนิธิอาสาพัฒนา เป็นต้น

4. องค์กรแบบคู่หรือองค์กรประเภทลูกประสม (Dual compliance organizations) คือ องค์กรที่มีลักษณะความยินยอมแบบผสมระหว่างสองแบบรวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน เป็นองค์กร ที่มีการใช้ระบบที่ทำให้คนเข้าร่วมด้วย หรือยอมตามกลุ่มจากแรงหลายทาง เช่น ให้ได้ทั้ง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินทอง คำนำชมเป็นผลตอบแทนได้ และการให้ทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ เช่น

มหาวิทยาลัย องค์การวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร นักประดิษฐ์ หรือเป็นกองทัพในยามสงคราม คือ ถ้ำรบชนะก็ได้เกียรติยศและชื่อเสียง แต่ถ้าหนีสงคราม หนีทัพก็มีสิทธิถูกขึ้นศาลทหาร เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์การมี 2 ประเภท คือ องค์การที่มาจากการรวมตัวกันของสมาชิกที่เกิดจากความสมัครใจ และสมาชิกทุกคนมีความเกี่ยวข้องกัน โดยส่วนตัว ไม่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ในการรวมตัว เรียกว่า องค์การปฐม หรือองค์การที่ไม่เป็นทางการ ส่วนองค์การอีกประเภทหนึ่ง เป็นองค์การที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์การเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เรียกว่า องค์การมัธยม หรือองค์การแบบเป็นทางการ

ทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีองค์การ (Organization theory) ทฤษฎีบริหารแบบทฤษฎีองค์การสามารถแบ่งเป็น กลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีองค์การแบบประเพณีนิยม ทฤษฎีองค์การกึ่งประเพณีนิยม และ ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (กัลยา ช่างบุญ, 2534, หน้า 16-20 อ้างถึงใน อเนก ผ่องแผ้ว, 2552, หน้า 19-23)

1. ทฤษฎีองค์การแบบประเพณีนิยม (Classical organization theory) ลักษณะสำคัญของ ทฤษฎีถือว่าองค์การเป็นผลที่เกิดจากความคิดที่ใช้เหตุผลเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ทฤษฎีนี้ถือว่า “คน” เป็นเพียงเครื่องมือที่ทำให้้องค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป็นเพียงเอกบุคคคล ผู้ที่ยึดทฤษฎีนี้เชื่อว่าการคัดเลือก การฝึกอบรม และการแนะนำจะทำให้คน ปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เป็นทฤษฎีตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมาย มีความเคร่งครัดในระดับสูง ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย 2 ทฤษฎี คือ

1.1 ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางวัตถุสิ่งของมีความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับการออกแรงทำงาน คนเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น การให้เงินจึงถือว่าการจูงใจ และการให้เงินต้องจ่ายตามประมาณงาน

1.2 ทฤษฎีการจัดองค์การอย่างมีระบบ ทฤษฎีนี้ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของ องค์การแบบเป็นทางการ เน้นการแบ่งงานกันทำคนละส่วน มีการแบ่งสายงาน และการมอบอำนาจ อย่างมีระบบ

2. ทฤษฎีกึ่งประเพณีนิยม (Neo-classical organization theory) ทฤษฎีนี้ยังสนใจ โครงสร้างตามแบบแผน และการคิดตามหลักเหตุผลบ้าง แต่ศึกษาเพิ่มเติมว่าทำอะไรจึงจะบรรลุ วัตถุประสงค์หลักได้เร็วขึ้น ทฤษฎีนี้จึงหันมาสนใจคนมากขึ้นเพราะได้มีการพิจารณาว่า การแบ่งงานกันทำอย่างเด็ดขาดนั้นจะทำให้คนหมดกำลังใจ รู้สึกโดดเดี่ยว และต้องทำงาน หน้าที่เดียว ซ้ำซาก ไม่สนุกสนานเพราะไม่มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทฤษฎีนี้คำนึงผลที่เกิด จากการมอบอำนาจว่าถ้ามอบอำนาจมากเกินไปก็ไม่พอใจ ถ้าไม่มอบอำนาจก็จะขัดเคืองใจ ทฤษฎีนี้

ยอมรับว่าบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การย่อมมีความขัดแย้งกัน ซึ่งทฤษฎีแรกไม่ยอมรับว่ามีความขัดแย้งทฤษฎีนี้เชื่อว่าการแก้ไขความขัดแย้งนั้นควรใช้วิธีประหม่ปรึกษาหารือกัน และต้องใช้การสื่อสารที่ดี แต่บางครั้งความขัดแย้งก็ทำให้เกิดผลดีได้เช่นกัน ทฤษฎีที่ประเพณีนิยมนี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเสนอให้ผู้ควบคุมอำนาจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การมีอำนาจมากกว่าผู้ควบคุมอำนาจเกี่ยวกับวิธีการ เช่น คณะกรรมการการอำนวยความสะดวกขององค์การธุรกิจมีอำนาจในการควบคุมนักวิชาการ และนายช่างเทคนิคต่าง ๆ ขององค์การ เป็นต้น

นักทฤษฎีที่ประเพณีนิยม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกยึดหลักการตามแบบแผน ส่วนกลุ่มหลังซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เพราะจะให้ความสำคัญแก่คน โดยถือว่าคนมีความสำคัญมากที่สุด แนวคิดของกลุ่มหลังรู้ว่าคนย่อมต้องการสิ่งอื่นอีกหลายอย่างเป็นแรงจูงใจมากกว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น การได้พบปะพูดคุยกัน ทฤษฎีนี้จึงเน้นการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ และการเป็นผู้นำมากกว่าสิ่งอื่น การเริ่มต้นมนุษยสัมพันธ์ คือ ผลการวิจัย Hawthorne หรือที่เรียกว่า Hawthorne studies ของ Elton Mayo ผลสรุปจากการทดสอบพบว่า สิ่งตอบแทนทางวัตถุไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น คือ ปัจจัยทางสังคม ซึ่งอยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

3. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern organization theory) เป็นทฤษฎีผสมผสานระหว่างทฤษฎีที่ 1 และทฤษฎี 2 ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีดังกล่าว เช่น

3.1 ทฤษฎีตามแบบแผนนั้นให้คนงานแบ่งงานกันเด็ดขาด คือ ทำงานโดยใช้ทักษะเดียวซ้ำ ๆ เช่น ผลิตรวงล้ออย่างเดียว หรือทำเบาะรถยนต์อย่างเดียว ทำให้เกิดความจำเจซ้ำซาก ส่วนทฤษฎีองค์การด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนการทำงาน ทำให้คนงานได้ทักษะการทำงานหลายทักษะ และมีโอกาสติดสัมพันธ์กัน แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยอมรับว่าการหมุนเวียนหน้าที่ หรือทำงานเป็นกลุ่มก็ยังคงมีความซ้ำซากอยู่นั่นเอง

3.2 ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.3 ทฤษฎีนี้เล็งเห็นปัญหาว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างองค์การเป็นทางการ และองค์การไม่เป็นทางการ เนื่องจากองค์การแบบประเพณีนิยมสนใจองค์การเป็นทางการที่เป็นโครงสร้างทั้งหมด (Macro organization view) แต่ทฤษฎีองค์การที่ประเพณีนิยมหรือทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์สนใจองค์การไม่เป็นทางการ และมุ่งศึกษาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นระบบย่อย (Micro analysis) ส่วนทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ใช้ข้อมูลที่ศึกษาในระบบย่อยมาอธิบายระบบใหญ่ และนำมาประกอบการตัดสินใจจัดวางตัวบุคคลในองค์การ เป็นต้น

3.4 ทฤษฎีนี้ได้ขยายการศึกษาครอบคลุมถึงองค์กรอื่น ๆ นอกเหนือจากโรงงานและได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือองค์กร องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์กร คือ หลักในการบริหารจัดการองค์กร โดยอาศัยปัจจัยและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรประสบผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) ไว้หลายท่าน ดังนี้

จันทนา ชุมทัฬห (2548, หน้า 15) ให้มีความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้วแบ่งหน้าที่กันทำ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น

ซากิ สะมะเอ (2550, หน้า 12) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ชานุดม จันทร์สุวรรณ (2551, หน้า 12) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพของการทำงานร่วมกันในองค์กรที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

ปรัชดา เอี่ยมมารีรัตน์ (2551, หน้า 26) กล่าวว่า บรรยากาศ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละองค์กรโดยมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 515-517) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ว่าบรรยากาศองค์การจะประกอบด้วย ขนาด และ โครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมาย และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 29) ให้ความหมาย ของบรรยากาศองค์การ หมายถึงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัว ทำให้องค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สมาชิกองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ จะเข้าใจรับรู้ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 29) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะองค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 14) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพต่าง ๆ ขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานในองค์การ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ

Poole (1996, p. 57 cite in Hoy & Miskel, 1978, p. 221) ได้สรุปย่อความหมาย ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การขนาดใหญ่ จะแสดงคุณสมบัติขององค์การทั้งหมดหรือหน่วยย่อยขององค์การนั้น
2. บรรยากาศองค์การ อธิบายสภาพขององค์การมากกว่าเป็นการประเมินค่าขององค์การหรือสะท้อนความรู้สึกขององค์การ
3. บรรยากาศองค์การเกิดจากการปฏิบัติงานประจำขององค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อองค์การ และสมาชิก
4. บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรม และทัศนคติของสมาชิก

Litwin and Stringer (1968, p. 1) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวัง และแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของ

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้ และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่าง ๆ

Brown and Moberg (1980, p. 278) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การมีการรับรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1. บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ
2. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ
3. เป็นลักษณะสภาพองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับการองค์การหนึ่ง

Halpin and Croft (1996, pp. 150-151 อ้างถึงใน ฉัฐยา กระแจ่ม, 2551, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงาน และสถานที่ กล่าวคือ บุคลากรย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การ หรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

Hoy and Miskel (1991, pp. 169-170) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ชุดของคุณลักษณะภายในแยกแยะความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกมาจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อสมาชิกองค์การนั้น บรรยากาศองค์การมี 4 มโนทัศน์ คือ บรรยากาศแบบเปิด ถึงแบบปิดระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมถึงระบบอัตตาธิปไตย องค์การที่มีคุณลักษณะเชิงมนุษยสัมพันธ์ถึงลักษณะเชิงดูแล และความกดดันของการพัฒนา และผลการควบคุม

Dessler (2004, p. 279) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งความรู้สึกบรรยากาศจะออกมาในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทนเอาใจใส่ ความอบอุ่น

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้แต่้องค์การมีความแตกต่างกัน สมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ จะมีความเข้าใจและมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ

ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลากรขององค์การด้วย นักวิชาการได้ศึกษาถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์ และได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

ชานูตม์ จันทร์สุวรรณ (2551, หน้า 14) กล่าวไว้ถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

อัลวี จารงศ์ (2551, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

อุษา ขวัญเนตร (2551, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมาก ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ เต็มเวลา และเต็มใจ จะทำให้เกิดประสิทธิผลในหน่วยงานนั้น ๆ

ศศิณดา กาวิตา (2553, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรเล็งถึงความสำคัญของการบริหารบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายหลักได้นั่นเอง

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 15) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

Litwin and Stringer (2002, p. 65 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 184) สรุปว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์เป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การเพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยในการกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่อยู่ใน

องค์การ ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนปรับปรุงองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายทำอย่างเต็มที่ เต็มใจ เต็มเวลา และเต็มความรู้ความสามารถจะทำให้องค์การนั้น ๆ เกิดประสิทธิผล ดังนั้นความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศขององค์การ

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ Steers and Porter (1983, pp. 112-114) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์การ กล่าวคือ โครงสร้างขององค์การยิ่งควบคุมที่ส่วนกลางมากเท่าใดไม่ว่าจะเป็นในแง่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับก็ตาม ย่อมเป็นการบีบบังคับให้ยอมรับบรรยากาศองค์การ ในทางตรงกันข้ามการมีอิสระส่วนบุคคล หรือการอนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลยังมีมากขึ้นเท่าใด บรรยากาศองค์การย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลด้วย

2. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ย่อมมีความสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งวิทยาการโดยทั่วไปมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศการควบคุมโดยกฎหมาย ซึ่งยึดหยุ่นน้อย และบรรยากาศความไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ หรืออีกนัยหนึ่งในส่วนวิทยาการที่กำลังเปลี่ยนแปลงจะเปิดโอกาสให้ในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ รวมตลอดถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จต่องานร่วมกัน

3. สิ่งแวดล้อมภายในขององค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์การ ตัวอย่างเช่น สภาพเศรษฐกิจอาจเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องไล่คนออกจากงาน มีการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลที่เหลืออาจมีกำลังขวัญไม่ดี อาจมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การได้

4. นโยบาย และการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาข้อมูลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานย่อมเป็นเครื่องมือสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งการกระทำเช่นนี้ย่อมมีส่วนทำให้บรรดาสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 9 มิติ คือ

1. โครงสร้างองค์การ (Structure)
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. การให้รางวัล (Rewards)
4. ความเสี่ยงของงาน (Risk)
5. ความอบอุ่น (Warmth)
6. การสนับสนุน (Support)
7. มาตรฐานงาน (Standards)
8. ความขัดแย้ง (Conflict)
9. ความภาคภูมิใจต่อองค์การ (Identity)

Brown and Moberg (1980, pp. 18-20) มีความเห็นว่ามีมิติบรรยากาศองค์การ
 ควรประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (Individual autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการ
 และตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, warmth and support)
 หมายถึงความต้องการในการยอมรับ และความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขต ความ
 รับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย
4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัล
 จากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้การสนับสนุน หรือรางวัลตอบแทน
 แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี
5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive development) หมายถึง การที่องค์การ
 สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเสนอความคิด และวิธีการใหม่ ๆ
6. การเสี่ยง (Risk-taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการนำเสนอให้มี
 การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ย หรือการลงโทษ
7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ที่องค์การกำหนด
8. การขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีการขัดแย้ง และการจัดการ
 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

สมเด็จพระนโรทกร (2556, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความอิสระ การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน โครงสร้างของตำแหน่ง การให้รางวัลตอบแทน การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า การเสี่ยง การควบคุม การขัดแย้ง

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การรวมตัวของ คน เป้าหมายขององค์การ ขอบเขตขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และระบบขององค์การ การบริหารองค์การจะต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำและผู้ตามซึ่งเป็นสมาชิก ในองค์การ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทุกคนในองค์การ มีความสุขและความพึงพอใจในองค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การ รวบรวมทฤษฎีและแนวคิด เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจัดช่วงบังคับบัญชา (Span of control) ของ Lockheed (n.d. อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 186) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขต และการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของ บรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น

2. ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence and Loesch (1967 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 186) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมรอบในองค์การทางเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติงานโดยมีความคาดหวังในงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ จึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ระบบ 4 (Management system 4) ของ Likert (1976, pp. 24-25) กล่าวว่าไว้ว่า ทฤษฎีนี้ ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศ องค์การจึงขึ้นอยู่กับกระบวนการกลุ่มระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน

5. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor (1960, pp. 33-34) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ การบริหารงานจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ โดยแมคเกรเกอร์ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

5.1 บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นการใช้ไม้แข็ง (Stick approach) เป็นบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะรวมอำนาจ ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย

5.2 บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศองค์การแบบเปิด เน้นหนักในเรื่องความอิสระ เสรีของงาน และความควบคุมงานที่ใช้วิธีไม้นวม (Carrot approach) มีลักษณะของการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คือ หลักในการบริหารจัดการองค์การ โดยอาศัยปัจจัยและ ที่เกี่ยวข้องในองค์การ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การศึกษาบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การครั้งแรกนั้น เริ่มต้นโดย Letwin (1986 อ้างถึงใน อุษา ขวัญเขตร, 2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมของคน และสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์การ พบว่า พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การจะเกิดขึ้นกับบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะของบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกภาพหรือลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลนั้น และสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์การนั้น ต่อมา Brunswik (1993, p. 132 cite in Daft, 1998, pp. 154-157) ได้พยายามที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของบรรยากาศองค์การมากขึ้นด้วยการให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบของคุณภาพของบรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมของบุคคล (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1973, pp. 314-315)

Altman (2002, p. 63) กล่าวว่า iva การศึกษาบรรยากาศองค์การนั้นมีข้อดี ดังนี้

1. การทุ่มเท (Employee involvement) จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความพอใจกับงานที่ทำ จะเป็นผลให้เกิดความทุ่มเทต่อองค์การของตนมากขึ้น มีการปฏิบัติงานที่ดี มีการขาดงานน้อยลง และคงอยู่กับองค์การต่อไป

2. ผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก (Positive work outcomes) จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การตั้งใจลาออกจากงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้แล้วยังชี้ได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของลูกค้าในด้านคุณภาพของสินค้า และงานบริการขององค์การ

3. การจัดประชุม (Communication forum) จากการวิจัย พบว่า หลายบริษัทประสบปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ในด้านการร่วมประชุมกับพนักงานทั้งหมด จึงได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานใหม่ โดยการประชุมตามสายงานย่อยของคนที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าแผนก

ผลก็คือ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของแต่ละแผนก

4. การเปรียบเทียบระหว่างองค์กร (Industry comparisons) จากการวิจัย พบว่า ผลดีในเรื่องการเทียบเคียงบริษัทคู่แข่งต่าง ๆ เพื่อสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียในแต่ละด้านขององค์กรของตนกับองค์กรอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เงินเดือน สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และกลยุทธ์ทางการตลาด เป็นต้น

5. การป้องกัน (Proactive management) จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีการสำรวจบรรยากาศองค์กร จะทำให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่ภาวะวิกฤติอย่างไม่ทันตั้งตัวได้ และนอกจากนี้จะทำให้การทำงานของพนักงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

Stringer (2002, pp. 8-14) กล่าวไว้ว่า การศึกษาบรรยากาศองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กร
2. เพื่อเห็นความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร
3. เพื่อสามารถพรรณานคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ ได้
4. เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสมต่อการรับรู้ของสมาชิก ซึ่งจัดว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้น

De Smet (2003, p. 30) กล่าวไว้ว่า ถึงแม้ว่าการศึกษาบรรยากาศองค์กรจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแล้ว แต่ถ้าผลการศึกษาที่ออกมาในเชิงลบ องค์กรก็ควรจะหาทางปรับปรุง และแก้ไขต่อไป เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเสถียรภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า การศึกษาบรรยากาศองค์กรทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกที่อยู่ภายในองค์กร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Halpin and Croft

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 200) นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้ แยกแยะตัวแปรที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การไว้หลายแนวคิด ซึ่งมีส่วนที่คล้ายคลึง และแตกต่างกัน เช่น Owens (1995, p. 55) ได้อ้างแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 71 แห่ง ซึ่งในทัศนะของฮาลปีนและครอฟท์ บรรยากาศองค์การจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริการ และพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกในสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มสมาชิกภายในสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อ การแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ ในทำนองเดียวกันพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ก็จะส่งผลกระทบต่อ การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มสมาชิก หรือกลุ่มผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วย ฮาลปีนและครอฟท์ ศึกษาวิจัยแล้วพบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การเป็นตัวกลางที่สำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ จึงได้ทำการวิเคราะห์ห้องประกอบบรรยากาศองค์การจากพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกผู้ร่วมงานในองค์การ ทั้ง 2 กลุ่ม ทำให้ห้ององค์การประกอบของบรรยากาศองค์การ โดยแยกเป็นพฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ และคุณลักษณะของบรรยากาศของโรงเรียน 6 แบบ รายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมครู 4 มิติ คือ

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทที่มอบหมายให้อย่างไม่เต็มใจ นอกจากนี้จะเป็นความรู้สึกของสมาชิกในลักษณะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือขาดการประสานงานต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึงความรู้สึกของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การว่าผู้บริหารจะเพิ่มภารกิจในการการปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็น และก้าวก่ายต่องานประจำจนทำให้รู้สึกอึดอัด รู้สึกว่าขาดความคล่องตัว และความสะดวกในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ และงานพิเศษมีมากเกินไป

1.3 มิติขวัญกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิก หรือเพื่อนร่วมงานที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติภารกิจโดยมีขวัญและกำลังใจดี ความรักในทีมงานเพราะได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองทางสังคม และความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การว่า มีระบบสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง

โดยแสดงออกถึงการมีสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกลมเกลียว มีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ

2.1 มิติห่างเหิน (Aloness) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และสมาชิกในองค์กรเฉพาะแต่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานผู้บริหารมักจะเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ และนโยบายปราศจากปฏิกริยา หรือความเห็นอื่นใด

2.2 มติมุ่งผลงาน (Production emphasis) พฤติกรรมการสั่งการบังคับ และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้คำแนะนำจะกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์กรโดยไม่ใช้วิธีการควบคุม ตรวจสอบ โดยจะแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี มาเข้ากลับเขียน ทำงานหนัก กระตือรือร้น และสนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรถือเป็นแบบอย่าง และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 มติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ผู้บริหารแสดงถึงความมีเมตตา กรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรแล้ว ยังคำนึงถึงความต้องการ และเหตุผลความจำเป็นต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบในการพิจารณาตัดสินใจด้วย

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรทั้ง 8 มิติ ดังกล่าวข้างต้น Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) ได้นำมาเป็นตัวกำหนดเป็นรูปแบบของบรรยากาศองค์กรดังกล่าว คือ เป็นบรรยากาศองค์กรรูปแบบต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหาร และกลุ่มครูสมาชิก หรือผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษา ตามลักษณะองค์ประกอบบรรยากาศ 8 มิติ ได้วิเคราะห์จำแนกรูปแบบของบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 6 แบบ รายละเอียด ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open climate) เป็นบรรยากาศองค์กรของการปฏิบัติงานของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กร มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสนใจสนทนาค้นเคาะกับสมาชิก หรือผู้ร่วมงานคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป องค์กรหรือสถานศึกษาที่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิด จะไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงาน หรือ

การตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมมากนัก บรรยากาศองค์การแบบเปิดจะเป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะมีความจริงจังต่อกัน และมีอิสระในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น และศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้องค์การ และหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิก หรือผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สมาชิกหรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร และได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานก็ยังไม่ดีกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิด แต่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การยังคงร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้อันเนื่องมาจากผู้บริหารจะกำหนดวิธีการมาตรการต่าง ๆ ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับให้กับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานผู้บริหารยังให้ความยุติธรรมต่อทุก ๆ คน พยายามให้ทุกคนได้รับผิชอบในการกิจหน้าที่ และผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มสมาชิก หรือผู้ร่วมงานลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความอิสระ และความรับผิดชอบภาระหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะควบคุมดูแล ตัดสินใจด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้สมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การจะตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นมิตรภาพของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การ ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ จึงทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานและบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ขาดความพยายามที่จะจูงใจเพื่อกระตุ้นทุกคนร่วมกันให้ทำงานแต่บรรยากาศแบบเป็นกันเองนี้ทุกคนในองค์การต่างมีความรู้สึกว่องไวการมีมิตรภาพที่ดี

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้ขวัญและกำลังใจต่ำ จะมีการแบ่งงานกันทำ แต่ก็ยังขาดความสามัคคี และการประสานงานร่วมกันทำให้สมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรรู้สึกว่าไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผู้บริหารจะทำตัวเหมือนผู้ที่มีความรู้ดีไปเสียทุกอย่างก้าวภายในหน้าที่การงาน และไม่ยอมมอบอำนาจ จึงทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรห่างเหินกัน

6. บรรยากาศแบบซีมเซา (Closed climate) บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความสุขของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กร บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดความร่วมมือร่วมใจกัน การดำเนินงานขององค์กรไม่ราบรื่น มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก แม้ว่าผู้บริหารจะกระตุ้นสมาชิกหรือผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี ไม่ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กร ไม่ดูแลด้านสวัสดิการความเป็นอยู่ ขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกันในองค์กร พฤติกรรมที่ผู้บริหารและสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรแสดงออกจะเป็นพฤติกรรมที่ขาดความจริงใจแสวงงกระทำต่อกัน

สรุปได้ว่า จากบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 บรรยากาศนี้ บรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุดคือบรรยากาศแจ่มใส ส่วนบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์คือ บรรยากาศซีมเซา แนวทางที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นก็คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้นำมีประสิทธิภาพในการที่จะควบคุมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 8 มิติที่ก่อให้เกิดเป็นแบบของบรรยากาศทั้ง 6 แบบ ซึ่งถือเอาคะแนนสูง กลาง ต่ำ ของแต่ละมิติของ Halpin and Croft สรุปได้ดังตารางที่แสดง คือ

ตารางที่ 1 ลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจากองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ

บรรยากาศ	พฤติกรรมของคณะครู				พฤติกรรมของผู้บริหาร			
	ขาด ความสามัคคี	อุปสรรค	ขวัญ	ใกล้ชิด สนิทสนม	ห่างเหิน	เน้น ผลงาน	ผลักดัน	เอื้อเพื่อ
เปิด	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง
อิสระ	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง
ควบคุม	ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ	สูง		ปานกลาง	ต่ำ
สนิทสนม	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
รวบอำนาจ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ปานกลาง	สูง
ปิด	สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

การวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft

แนวคิดเรื่องการวัดบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง และเริ่มศึกษากันตั้งแต่แรกเริ่มเป็นของ Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) ซึ่งเขาทั้งสองได้เริ่มจัดกลุ่มบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยสังเกตจาก

1. โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากความรู้สึกลึก
2. ความคิดเรื่องขวัญ (Morale) ไม่สามารถบ่งบอกความรู้สึกได้
3. ครูไม่ยอมรับความปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดของครูใหญ่
4. บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่หน้าสนใจ

Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อจำแนกลักษณะสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูต่อครู และครูต่อครูใหญ่ ข้อคำถามที่เกือบถึง 1,000 ข้อ แต่ละข้อออกแบบให้ตอบง่าย ๆ เพื่อให้บอกความจริงเกี่ยวกับโรงเรียน ต่อมาภายหลังเขาได้พัฒนาข้อคำถามเป็นชุดประกอบด้วย 64 คำถาม เรียกว่า Organization climate description questionnaire (OCDQ)

หลักการในการสร้างแบบสอบถามยึดหลักบรรยากาศองค์การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น คือ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดสภาวะผู้นำ ซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามแนวคิดของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) คือ ความสามารถ หรือขาดความสามารถของผู้นำในการสร้าง หรือริเริ่มการเกิดสภาวะการเป็นผู้นำขึ้นหากผู้นำไม่สามารถสร้างสภาวะผู้นำที่ดีให้เป็นที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การเพิ่ม

ประสิทธิภาพของกลุ่มแล้ว สมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้สร้างสภาวะผู้นำขึ้นเอง ทั้งนี้เพื่อ
 ความมีประสิทธิภาพ และความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (การดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 200)

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของ
 นักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดไว้อย่างกว้างขวาง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด
 และทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181) มาเป็นกรอบแนวคิด
 ในการวิจัย โดยมุ่งศึกษาแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จากพฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ และ
 พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และทำการแปลผลจากพฤติกรรมของครู และผู้บริหาร 8 มิติ ให้เป็น
 บรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ (Organization climate
 description questionnaire: OCDQ) มาวัดบรรยากาศองค์การเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อ
 องค์การนั้นและเหตุผลที่เลือกใช้เครื่องมือนี้ เนื่องจาก

1. เป็นเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่มี
 การจำแนกลักษณะสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูต่อครู และครูต่อผู้บริหาร
2. เป็นเครื่องมือที่ออกแบบที่ตอบง่าย ๆ เพื่อทราบความจริงเกี่ยวกับโรงเรียน และได้รับ
 การพัฒนาคำถาม รวมทั้งหาความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งมีผู้วิจัยนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในเรื่อง
 บรรยากาศโรงเรียน
3. เป็นการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความรู้ ความสามารถ การวางตัว การเอาใจใส่ของผู้นำที่ดี
 ให้เป็นที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่ความรักสามัคคี และการเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์การ
4. ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ซึ่งเครื่องมือ
 วัดบรรยากาศองค์การ (Organization climate description questionnaire: OCDQ) (Halpin & Croft
 1963, pp. 174-181) สามารถวัดบรรยากาศองค์การได้ครอบคลุมพฤติกรรมระหว่างครูต่อครู และครูต่อ
 ผู้บริหารสถานศึกษา
5. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การสามารถวัดมิติที่เป็นเรื่องนามธรรม เช่น เรื่อง
 ขวัญ (Morale) ซึ่งเป็นเรื่องที่วัดยาก จึงต้องนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของฮาโลปิน และ
 ครอฟท์ ซึ่งมีรายละเอียดตามองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ ครอบคลุมการวัดตัวแปรบรรยากาศองค์การ
 ได้ดี

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Halpin and Croft ศึกษาบรรยากาศ
 องค์การของโรงเรียนจากพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และทำการแปล
 ผลจากพฤติกรรมของครูและผู้บริหารรวม 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ซึ่งเป็นเครื่องมือ
 วัดบรรยากาศองค์การ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การนั้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยกำหนดเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรต้น ซึ่งผลการวิจัยที่ผ่านมา นักวิจัยได้ค้นพบความสัมพันธ์ของเพศ และประสบการณ์ในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เพศ

สถานภาพการปฏิบัติงานทั่วไปขององค์การย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันตามสภาพงาน และเพศ ในความแตกต่างเรื่องเพศไม่ได้หมายความว่าเพศเดียวกันต้องคิดและทำเหมือนกัน ในความเป็นจริงไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายก็อาจคิดได้เหมือนกันในบางเรื่อง แต่เมื่อเทียบโดยฐานะในภาพรวมแล้วบุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรม และสังคมแตกต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเพียงพอที่เชื่อได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง จึงถือเอาความแตกต่างเรื่องนี้มาเป็นเกณฑ์ในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทรันญ์ เจนการ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ลิทธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 108 คน โดยจำแนกตามเพศ ผลการศึกษา พบว่า เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ เสริมศิริ โภคา (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของครู และผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงแสดงให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกัน และเหมือนกันได้บางเรื่อง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้น เพศหญิงและเพศชายจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและสำคัญที่นำมาศึกษา

2. ประสบการณ์การทำงาน คือ จำนวนปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โดยจำนวน และความหลากหลายของตำแหน่ง การบริหารดูแลระยะเวลาที่ปฏิบัติกับแต่ละตำแหน่ง

เพื่อจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548, หน้า 33) สรุปได้ว่า ประสพการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาทำงานที่นานพอที่จะรู้จัก และเข้าใจในการประจำที่ท่าภายในระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซากิ สะมะแอะ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศสององค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อบรรยากาศสององค์กรของโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ศศิญาดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศสององค์กรของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน พบว่า มิติขวัณ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีการสอน 6-10 ปี มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ลำปาง เกตวัตร (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศสององค์กร โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยจำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า มิติขวัณกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกฎาปราชญ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงกล่าวได้ว่า ประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน ย่อมมีแนวโน้มในการสร้างบรรยากาศสององค์กรต่างกัน และเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศสององค์กร เพราะอาจสามารถพัฒนากระบวนการ และการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาได้ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิภาวี มหารักขกะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศสององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสารปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา โดยจำแนกตามเพศและประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศสององค์กรการพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้บรรยากาศสององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชานุดัน จันทร์สุวรรณ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศสององค์กรของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกรายโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสหวิทยาเขตวิทยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำนวน 135 คน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิทยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบเปิด จำนวน 8 โรงเรียน แบบอิสระ 1 โรงเรียน แบบควบคุม 2 โรงเรียน และแบบปิด 1 โรงเรียน

ปิยะ เกาส่อง (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ เขตพื้นที่ การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประชากรที่ใช้ คือ ครู โรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 77 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2550 พบว่า โรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ มีบรรยากาศ องค์การในโรงเรียนเป็นแบบรวบอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี ประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมเป็นบรรยากาศแบบ รวบอำนาจ และเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและหลายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมิติที่ 7 เป็นแบบอย่างที่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี หวานสนิท (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 97 คน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นบรรยากาศแบบ รวบอำนาจ พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและหลายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05

อุษา ขวัญเนตร (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 274 คน พบว่า เป็นแบบอิสระ และผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัสวี จารรงค์ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ โรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามทัศนคติของครูโดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน พบว่า ทุกด้านมีบรรยากาศเหมาะสมเช่นกัน โดยด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมีบรรยากาศเหมาะสมน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ในภาพรวมไม่ต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการจัดการบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามทัศนคติครูมีดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัย และจัดความขัดแย้งภายในโรงเรียนด้วยการสร้างทีมงาน

ถัดมา ภูหัดทำ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 202 คน พบว่า พฤติกรรมครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และช่วงชั้นที่สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อจรีพร วงศ์พยัคฆ์ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดคอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ทุกมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติห่างเหิน ข้าราชการครูสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี ลูกจ้างชั่วคราวสูงกว่าข้าราชการครู นอกจากนี้มิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดคอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบเปิด

ภัตต์ธัญญา ธรรมจง (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 132 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีอายุ 1-5 ปี ครูที่มีอายุ 6-10 ปี และครูที่มีอายุงานตั้งแต่ 11 ปี มีความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิมพ์พรรณ เสริมศิริ โภคา (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของครู และผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ พฤติกรรมครูในมิติขวัญและมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติขาดความสามัคคี

และมิติอุปสรรค มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารห่างเหิน มิติ มุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติกรุณา ปรานี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมของครูและผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง พฤติกรรมของครูในมิติอุปสรรค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติ ชาติความสามัคคี มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารในมิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติห่างเหินแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เรื่องอุไร เสือดี (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 239 คน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

วันฉวี ศรีวระมย์ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 154 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร และ ครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมเจตน์ วโรกร (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ มะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรบุรี เขต 2 พบว่า มีบรรยากาศเป็นแบบ ควบคุม เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มิติชาติความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติชาติความสามัคคี มิติขวัญ และมิติ กรุณา ปรานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลิสรา ภาณุชไพศาล (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี พบว่า พฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Halpin and Croft (1963) ได้ร่วมกันสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อวัดบรรยากาศองค์การชื่อ Organization climate description questionnaire (OCDQ) ขึ้นใน ค.ศ. 1963 ใช้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 71 โรงเรียน แล้วจัดบรรยากาศของโรงเรียนได้ 6 แบบ และจากผลการวิจัยครั้งนั้น ฮาลปิน พบว่า บรรยากาศโรงเรียนจะเรียงลำดับเป็นต่อเนื่องกัน จากแบบที่พึงประสงค์ที่สุดจนถึงแบบที่ไม่พึงประสงค์ คือ บรรยากาศเปิด บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศอำนาจ และบรรยากาศปิด

Coming (1974, p. 4890-A) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 28 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ถามครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพส่วนตัวของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

Barahimi (1986, p. 4837-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอิหร่าน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบอิสระ เป็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบอื่น ๆ บรรยากาศองค์การเป็นแบบอิสระสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงสุด

Taylor (1989, p. 4890-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของครูใหญ่กับบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในดิสตรีคท์ ออฟ โคลัมเบีย พบว่าการปรับปรุงบรรยากาศในโรงเรียนที่เป็นจริงกับความคาดหวัง มีความแตกต่างกัน บรรยากาศโรงเรียนที่เป็นไปตามความคาดหวังของครูใหญ่และครู องค์กรประกอบโรงเรียนที่เป็นจริง และความคาดหวังแตกต่างกัน

Nelon (1989, p. 320A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่กับบรรยากาศองค์การโรงเรียนตัวอย่างในรัฐคาโรไลนาเหนือ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีองค์ประกอบในการจัดการเหมือน ๆ กัน
2. องค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศของกลุ่ม เป็นลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน
3. พฤติกรรมของครูใหญ่มีผลต่อการทำให้เกิดบรรยากาศในองค์การ
4. พฤติกรรมของครูใหญ่จะเหมือน ๆ กัน และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

Benson (1997, p. 1019-A) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความทุ่มเท เสียสละ ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศแตกต่างกันทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

Phelan (1999, p. 2280) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน พบว่า

1. โรงเรียนประถมศึกษามีบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน
3. การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกข้อย่อยยกเว้น ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นว่าส่วนใหญ่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเพื่อให้ทราบว่าองค์การที่ศึกษามีบรรยากาศแบบใด และพบว่า บรรยากาศโรงเรียนจะเรียงลำดับต่อเนื่องกัน จากแบบที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงแบบที่ไม่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้ บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบซึมเซา จากผลสรุปการวิจัยเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,256 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sapling) ตามเพศเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม ตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เพศชาย	421	100
เพศหญิง	835	197

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate description questionnaire: OCDQ)

ของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181) ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลง และปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม
บรรยาการสองคัคร (อุษา ขวัญเนตร, 2551) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในกลุ่ม
โรงเรียนเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ
เพศของครู และประสบการณ์การทำงานของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบ
วิทยาลัย เกี่ยวกับบรรยาการสองคัครที่มีต่อพฤติกรรมครู และผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งแบบสอบถาม
จำแนกเป็น 8 ด้าน คือ พฤติกรรมครู 4 ด้าน และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ด้าน จำนวน 63 ข้อ ดังนี้

พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ มีคำถามรวม 32 ข้อ

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. ด้านขาดความสามัคคี | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านอุปสรรค | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านขวัญกำลังใจ | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านมิตรสัมพันธ์ | จำนวน 7 ข้อ |

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน 4 มิติ มีคำถามรวม 31 ข้อ

- | | |
|---------------------|-------------|
| 5. ด้านห่างเหิน | จำนวน 9 ข้อ |
| 6. ด้านมุ่งผลงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 7. ด้านเป็นแบบอย่าง | จำนวน 9 ข้อ |
| 8. ด้านกรุณาปราณี | จำนวน 6 ข้อ |

เกณฑ์ และวิธีให้คะแนนในข้อความที่เป็น ไปในทางบวก โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ
มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert' five rating scale) กำหนดค่า
น้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนนในข้อความที่เป็น ไปในทางลบ จะได้คะแนนกลับกัน คือ

ถ้าตอบ 1, 2, 3, 4 หรือ 5 จะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ตามลำดับ ซึ่ง ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,
9, 10, 11, 12, 13, 14, 36 และ 38

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพิ่มเติม

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม และขอบเขตเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 152-154) แล้วสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยยึดวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์เป็นหลัก

3. นำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. แนะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อ และการใช้ภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) มีสูตร ดังนี้ (วาโร เฟื่องสวัสดิ์, 2551, หน้า 245)

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.อุษา นาคทอง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

4.3 ดร.บัญชา ปลื้มอารมณฺ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนอประธานควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับสุดท้าย

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ระหว่าง 0.21-0.79

7. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, p. 66) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 2042-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวทศหลายวิทยาลัย จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เพชรบูรณ์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จิระประวัตินครสวรรค์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชนบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 297 คน ได้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2.1 เมื่อได้คะแนนดังกล่าวมาแล้ว รวมคะแนนของแต่ละคน แยกมิติครบ 8 มิติ แล้วหาค่าเฉลี่ยของแต่ละมิติ โดยนำผลรวมหารด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จะได้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละมิติ แล้วแปลงมิติต่าง ๆ ให้เป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) จากคะแนนดิบ บรรยากาศองค์การ 8 มิติของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวทศหลายวิทยาลัย แล้วหาค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนที่ทำได้เป็นของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวทศหลายวิทยาลัย กับค่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละบรรยากาศตามแนวคิดของ Halpin and Croft (ตามตารางที่ 2) โดยไม่คำนึงถึงค่าบวกหรือลบ ผลรวมของแต่ละบรรยากาศที่มีค่าน้อยที่สุด จะเป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศองค์การ ซึ่งมีเกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยใช้ตารางแบบบรรยากาศ 6 แบบ ตามหลักการของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181) เป็นหลักในการนำคะแนนมาตรฐานจากการคำนวณมาเปรียบเทียบหาผลต่างในแต่ละมิติผลรวม แต่ละบรรยากาศที่น้อยที่สุดจะบ่งบอกแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวทศหลายวิทยาลัย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์แบบบรรยาการองค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft

บรรยาการ	พฤติกรรมของคณะครู				พฤติกรรมของผู้บริหาร			
	ขาด	อุปสรรค	ขวัญ	ใกล้ชิด	ห่างเหิน	เน้น	ผลักดัน	เอื้อเพื่อ
	ความสามัคคี			สนิทสนม		ผลงาน		
เปิด	43	43	63	50	42	43	61	55
อิสระ	40	41	55	62	61	39	53	50
ควบคุม	38	57	54	40	55	63	51	45
สนิทสนม	60	42	50	58	44	37	52	59
รวบอำนาจ	65	46	45	46	38	55	51	55
ปิด	62	53	38	54	55	54	41	44

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

1.2 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานใช้สถิติ ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.4 ค่าคะแนนมาตรฐาน (T-score)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย ได้แก่

3.1.1 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ได้แก่ ค่าที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระ
ต่อกัน (Independent samples)

3.1.2 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Means)
T	แทน ค่าคะแนนมาตรฐาน
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (t-test)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean square)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับให้สอดคล้องกับ แนวทางการศึกษาข้อมูล ที่ศึกษาค้นคว้า โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 บรรยายการองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

การวิเคราะห์แบบบรรยายการองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค ด้านขวัญกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านห่างเหิน ด้านมุ่งผลงาน ด้านแบบอย่าง ด้านกฎปราณี มีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แบบบรรยายการองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

มิติบรรยายการ	T	ความแตกต่างจากมิติของบรรยายการ (n = 297)					
		แจ่มใส	อิสระ	ควบคุม	สนิทสนม	รวบอำนาจ	ซีมีเซา
ขาดความสามัคคี	32.99	10.01	7.01	5.01	27.01	32.01	29.01
อุปสรรค	33.95	9.05	7.05	23.05	8.05	12.05	19.05
ขวัญกำลังใจ	58.95	4.05	-3.95	-4.95	-8.95	-13.95	-20.95
มิตรสัมพันธ์	44.43	5.57	17.57	-4.43	13.57	1.57	9.57
ห่างเหิน	31.34	10.66	29.66	23.66	12.66	6.66	23.66
มุ่งผลงาน	20.65	22.35	18.35	42.35	16.35	34.35	33.35
เป็นแบบอย่าง	55.63	5.37	-2.63	-4.63	-3.63	-4.63	-14.63
กฎปราณี	44.07	10.93	5.93	5.93	14.93	10.93	-0.07
รวม		77.99	92.15	114.01	105.15	116.15	150.29

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยายการองค์การโรงเรียน 8 มิติของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย คะแนนรวมความแตกต่างจากมิติของบรรยายการน้อยที่สุด คือ เป็นแบบเปิดหรือแบบแจ่มใสมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 77.99 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบรรยายการองค์การโรงเรียน 8 มิติของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ยอมรับบรรยายการเป็นแบบเปิดหรือแบบแจ่มใสทั้งนี้ เป็นไปตามเกณฑ์ของ Halpin and Croft ที่แสดงไว้ในบทที่ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

มิติบรรยากาศ	\bar{X}	SD
พฤติกรรมครู		
ขาดความสามัคคี	4.35	0.24
อุปสรรค	4.29	0.25
ขวัญกำลังใจ	4.26	0.24
มิตรสัมพันธ์	4.31	0.25
พฤติกรรมผู้บริหาร		
ห่างเหิน	4.28	0.26
มุ่งผลงาน	4.33	0.24
เป็นแบบอย่าง	4.21	0.30
กรุณาปราณี	4.22	0.29

จากตารางที่ 5 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านขาดความสามัคคี ด้านมุ่งผลงาน ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านอุปสรรค ด้านห่างเหิน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านกรุณาปราณี ด้านแบบอย่าง ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านขาดความสามัคคี

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ครูในโรงเรียนแสดงกิริยามารยาทต่อกัน ไม่เหมาะสม	4.33	0.55	มาก	3
2	ครูส่วนน้อยคอยต่อต้านความคิดเห็นใน การปฏิบัติหน้าที่ของครูส่วนใหญ่อยู่เสมอ	4.29	0.56	มาก	5

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
3	ครูส่วนใหญ่ใช้พลังกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติตนแตกต่างจากครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน	4.27	0.61	มาก	6
4	ครูในโรงเรียนแสวงหาความดีความชอบพิเศษโดยใช้ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	4.32	0.61	มาก	4
5	ครูบางคนชอบถามในสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม	4.40	0.50	มาก	2
6	ครูบางคนชอบพูดขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม	4.50	0.51	มาก	1
7	ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกัน	4.25	0.61	มาก	7
8	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	4.18	0.58	มาก	10
9	ครูสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตัวเองเท่านั้น	4.20	0.63	มาก	9
10	ครูชอบพูดเรื่องการย้ายหรือการลาออกอยู่เสมอ ๆ	4.23	0.48	มาก	8
รวม		4.35	0.24	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มิดิชาดความสามัคคี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูบางคนชอบพูดขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

ครูบางคนชอบถามในสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม ครูในโรงเรียนแสดงกิริยามารยาทต่อกันไม่เหมาะสม และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านอุปสรรค

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีมากจนส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน	4.40	0.52	มาก	1
2	ครูปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการกิจกรรมต่าง ๆ มากจนเกินไป	4.27	0.54	มาก	5
3	ครูมีภาระงานเอกสารมากเกินไป	4.31	0.48	มาก	3
4	ครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น การเพิ่มภาระงานให้กับครู	4.27	0.46	มาก	4
5	ครูมีเวลาไม่เพียงพอในการเตรียมเอกสารงานหน้าที่	4.32	0.51	มาก	2
6	ครูไม่พร้อมที่จะบริการและให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน	4.18	0.59	มาก	6
รวม		4.29	0.25	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มิติอุปสรรค โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีมากจนส่งผลกระทบต่อการเรียน การสอน ครูมีเวลาไม่เพียงพอในการเตรียมเอกสารงานหน้าที่ ครูมีภาระงานเอกสารมากเกินไป และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูไม่พร้อมที่จะบริการและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มีความวิริยะ อุตสาหะ	4.24	0.52	มาก	5
2	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.27	0.57	มาก	3
3	ครูมีความรู้สึกร่วมในความสำเร็จของงาน	4.23	0.57	มาก	6
4	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับและให้อภัย ความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.49	มาก	2
5	ครูได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนเสมอ	4.20	0.58	มาก	8
6	โรงเรียนมีความพร้อมในการให้บริการสวัสดิการ และความปลอดภัยของบุคลากรในโรงเรียน	4.22	0.54	มาก	7
7	ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน	4.26	0.49	มาก	4
8	ครูส่วนใหญ่อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อ ชื่อเสียงของโรงเรียน	4.33	0.50	มาก	1
9	ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียน ที่มีปัญหา	4.19	0.46	มาก	9
รวม		4.26	0.24	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูส่วนใหญ่อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับและให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านมิตรสัมพันธ์

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ครูมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำแผน โครงการต่าง ๆ	4.37	0.51	มาก	1
2	ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน	4.32	0.50	มาก	3
3	ครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันในเรื่อง ส่วนตัว	4.22	0.51	มาก	6
4	ครูในโรงเรียนเข้าร่วมงานสังสรรค์กันอย่างสนุก รื่นเริง	4.29	0.47	มาก	4
5	ครูในโรงเรียนรู้จักภูมิหลังของครอบครัวเพื่อนครู	4.36	0.50	มาก	2
6	ครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีความสุข	4.27	0.52	มาก	5
7	ครูจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะของตน	4.20	0.49	มาก	7
รวม		4.31	0.25	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มิตรสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำแผนโครงการต่าง ๆ ครูในโรงเรียนรู้จักภูมิหลังของครอบครัวเพื่อนครู ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครู ไปเยี่ยมบ้านของตน และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะของตน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยายการของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านห้างเหิน

ข้อ	บรรยายการของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดกฎและระเบียบต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน	4.24	0.54	มาก	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างพิธีรีตอง	4.30	0.51	มาก	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งในที่ประชุมให้ รับทราบ เรื่องราวต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ	4.31	0.54	มาก	2
4	ผู้บริหารโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันของ ตนตามลำพัง	4.32	0.48	มาก	1
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดการประชุมครูให้ดำเนินไป ตามระเบียบวาระอย่างเคร่งครัด	4.20	0.53	มาก	6
6	ครูมักออกนอกบริเวณ โรงเรียนในเวลาราชการ	4.29	0.53	มาก	4
7	ครูได้รับการทักทายและสนทนากับผู้บริหาร ทุกวัน	4.17	0.49	มาก	8
8	โรงเรียนมีความพร้อมในการให้บริการ ด้านธุรการแก่เพื่อนครู	4.18	0.50	มาก	7
9	ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากการตรวจเยี่ยมของ ผู้บริหาร	4.15	0.52	มาก	9
รวม		4.28	0.26	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยายการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มิติห้างเหิน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งในที่ประชุมให้รับทราบ เรื่องราวต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างพิธีรีตอง และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากการตรวจเยี่ยมของผู้บริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านมุ่งผลงาน

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติเคร่งครัด	4.30	0.53	มาก	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.34	0.50	มาก	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.49	มาก	2
4	ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนความจำเป็น	4.28	0.49	มาก	6
5	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครู	4.33	0.50	มาก	4
6	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าของครู	4.38	0.51	มาก	1
7	ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนรับทราบโดยทั่วกัน	4.25	0.52	มาก	7
รวม		4.33	0.24	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีดีมุ่งผลงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าของครู ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนรับทราบโดยทั่วกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านแบบอย่าง

ข้อ	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู	4.30	0.53	มาก	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	4.34	0.50	มาก	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีดีเพื่อก่อนมากกว่าให้เสียกำลังใจ	4.35	0.49	มาก	2
4	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลในการติชมครูทุกครั้ง	4.28	0.49	มาก	6
5	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย	4.33	0.50	มาก	4
6	ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูเสมอ	4.38	0.51	มาก	1
7	ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของตน	4.20	0.48	มาก	9
8	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวเป็นอย่างดีเพื่ออธิบายภาระหน้าที่ของโรงเรียน	4.23	0.52	มาก	8
9	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.26	0.50	มาก	7
รวม		4.21	0.30	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีดีแบบอย่างโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีดีเพื่อก่อนมากกว่าให้เสียกำลังใจ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของตน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยายการของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านคุณภาพ

ข้อ	บรรยายการของโรงเรียน	n = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.30	0.53	มาก	5
2	ผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ แก้ปัญหาส่วนตัวของครู	4.34	0.50	มาก	3
3	ผู้บริหาร โรงเรียนช่วยเหลือครูทำงาน หลังโรงเรียนเลิก	4.35	0.49	มาก	2
4	ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอน	4.28	0.49	มาก	6
5	ผู้บริหาร โรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิด ความขัดแย้งในคณะครู	4.33	0.50	มาก	4
6	ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงความมีน้ำใจต่อครูหรือ บุคลากรในโรงเรียนเสมอ	4.38	0.51	มาก	1
รวม		4.22	0.29	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยายการของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีคุณภาพดี โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน แสดงความมีน้ำใจต่อครูหรือบุคลากรใน โรงเรียนเสมอ ผู้บริหาร โรงเรียนช่วยเหลือครูทำงาน หลังโรงเรียนเลิก ผู้บริหาร โรงเรียน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ แก้ปัญหาส่วนตัวของครู และข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบบรรยายการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบ วิทยาลัย จำแนกตาม เพศ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังตารางที่ 11-14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

บรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน	เพศชาย (n = 100)				เพศหญิง (n = 197)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ด้านขาดความสามัคคี	4.29	0.30	มาก	1	4.36	0.23	มาก
ด้านอุปสรรค	4.20	0.30	มาก	3	4.39	0.25	มาก	1
ด้านขวัญกำลังใจ	4.18	0.33	มาก	5	4.27	0.22	มาก	6
ด้านมิตรสัมพันธ์	4.23	0.32	มาก	2	4.32	0.23	มาก	4
ด้านห่างเหิน	4.16	0.38	มาก	6	4.29	0.23	มาก	5
ด้านมุ่งผลงาน	4.19	0.31	มาก	4	4.33	0.24	มาก	3
ด้านแบบอย่าง	4.15	0.28	มาก	7	4.21	0.25	มาก	8
ด้านกฎปรกติ	4.13	0.30	มาก	8	4.26	0.21	มาก	7
รวม	4.21	0.14	มาก		4.33	0.13	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอุปสรรค ด้านขาดความสามัคคี ด้านมุ่งผลงาน ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านห่างเหิน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านกฎปรกติ และด้านแบบอย่าง

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านขาดความสามัคคี ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอุปสรรค

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านอุปสรรค ด้านขาดความสามัคคี และด้านมุ่งผลงาน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย
จำแนกตามเพศของครู

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	เพศชาย (n = 100)		เพศหญิง (n = 197)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านขาดความสามัคคี	4.29	0.30	4.36	0.23	-1.879	.061
ด้านอุปสรรค	4.20	0.30	4.39	0.25	-.505	.616
ด้านขวัญกำลังใจ	4.18	0.33	4.27	0.22	-1.605	.115
ด้านมิตรสัมพันธ์	4.23	0.32	4.32	0.23	-1.731	.090
ด้านห่างเหิน	4.16	0.38	4.29	0.23	-2.236*	.030
ด้านมุ่งผลงาน	4.19	0.31	4.33	0.24	.069	.946
ด้านแบบอย่าง	4.15	0.28	4.21	0.25	.071	.162
ด้านคุณาปราณี	4.13	0.30	4.26	0.21	.083	.416
รวม	4.21	0.14	4.33	0.13	-2.537*	.013

p < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและด้านห่างเหินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บรรยายการศอกการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู

บรรยายการศอกการของโรงเรียน	น้อยกว่า 5 ปี				ตั้งแต่ 5 ปี-10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	(n = 93)				(n = 80)				(n = 124)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านขาดความสามัคคี	4.31	0.27	มาก	4	4.35	0.25	มาก	1	4.38	0.21	มาก	1
ด้านอุปสรรค	4.26	0.23	มาก	6	4.29	0.29	มาก	3	4.31	0.21	มาก	3
ด้านขวัญกำลังใจ	4.27	0.26	มาก	5	4.26	0.26	มาก	4	4.25	0.20	มาก	6
ด้านมิตรสัมพันธ์	4.35	0.27	มาก	1	4.29	0.28	มาก	5	4.30	0.17	มาก	4
ด้านห่างเหิน	4.33	0.28	มาก	3	4.25	0.28	มาก	6	4.27	0.20	มาก	5
ด้านมุ่งผลงาน	4.34	0.27	มาก	2	4.34	0.26	มาก	2	4.32	0.16	มาก	2
ด้านแบบอย่าง	4.23	0.29	มาก	8	4.21	0.27	มาก	8	4.20	0.18	มาก	7
ด้านกรุณาปราณี	4.24	0.28	มาก	7	4.22	0.28	มาก	7	4.19	0.22	มาก	8
รวม	4.31	0.12	มาก		4.29	0.14	มาก		4.30	0.12	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยายาสองศักรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านมุ่งผลงาน ด้านห่างเหิน ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านแบบอย่าง

ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี-10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านขาดความสามัคคี ด้านมุ่งผลงาน ด้านอุปสรรค ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านแบบอย่าง

ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านขาดความสามัคคี ด้านมุ่งผลงาน ด้านอุปสรรค ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านกรุณาปราณี

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบบรรยายาสองศักรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านขาดความสามัคคี					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.169	0.084	1.438	.239
ภายในกลุ่ม	296	16.912	0.059		
รวม	298	17.081			
ด้านอุปสรรค					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.093	0.047	0.732	.482
ภายในกลุ่ม	296	18.356	0.064		
รวม	298	18.450			
ด้านขวัญกำลังใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.027	0.013	0.234	.792
ภายในกลุ่ม	296	16.473	0.057		
รวม	298	16.500			
ด้านมิตรสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.169	0.084	1.411	.246
ภายในกลุ่ม	296	17.240	0.060		
รวม	298	17.409			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านห่างเหิน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.231	0.113	1.161	.341
ภายในกลุ่ม	296	18.251	0.010		
รวม	298	18.482			
ด้านมุ่งผลงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.441	0.062	1.124	.602
ภายในกลุ่ม	296	20.562	0.060		
รวม	298	20.683			
ด้านแบบอย่าง					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.052	0.026	0.467	.628
ภายในกลุ่ม	296	16.000	0.056		
รวม	298	16.052			
ด้านคุณาปราณี					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.011	0.027	0.458	.311
ภายในกลุ่ม	296	20.021	0.112		
รวม	298	20.564			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.010	0.005	0.341	.711
ภายในกลุ่ม	296	4.162	0.014		
รวม	298	4.172			

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 133-181) และ Likert (1976) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .21-.79 โดยมีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบเปิดหรือแจ่มใส และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านขาดความสามัคคี ด้านมุ่งผลงาน ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านอุปสรรค ด้านห่างเหิน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านกฎประเพณี ด้านแบบอย่าง ตามลำดับ ถ้าพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านขาดความสามัคคี บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูบางคนชอบพูดขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม ครูบางคนชอบถามในสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม ครูในโรงเรียนแสดงกิริยามารยาทต่อกันไม่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

1.2 ด้านอุปสรรค บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีมากจนส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน ครูมีเวลาไม่เพียงพอในการเตรียมเอกสารงานหน้าที่ ครูมีภาระงานเอกสารมากเกินไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูไม่พร้อมที่จะบริการและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน

1.3 ด้านขวัญกำลังใจ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูส่วนใหญ่อยู่ทิวเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับและให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา

1.4 ด้านมิตรสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำแผน โครงการต่าง ๆ ครูในโรงเรียนรู้จักภูมิหลังของครอบครัวเพื่อนครู ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของตน

1.5 ด้านห่างเหิน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนรับประทานอาหารเช้ากลางวันของตนตามลำพัง ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งในที่ประชุมให้รับทราบ เรื่องราวต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างพิธีรีตอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากการตรวจเยี่ยมของผู้บริหาร

1.6 ด้านมุ่งผลงานบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าของครู ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนรับทราบโดยทั่วกัน

1.7 ด้านแบบอย่าง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ชีวิตเพื่อก่อนมากกว่า ให้เสียกำลังใจ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของตน

1.8 ด้านกรุณาปราณี บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมีน้ำใจต่อครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานหลังโรงเรียนเลิก ผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ แก้ปัญหาส่วนตัวของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอน

2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านข้างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรที่นำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมาย สมมติฐานและคำถามสำหรับการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย เป็นบรรยากาศองค์การแบบเปิดหรือแจ่มใส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะครูในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับคณะครู คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือแก่ลูกกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open climate) เป็นบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การ มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิก หรือ

ผู้ร่วมงานคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือแก่ผู้ในกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบ มากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชานูนต์ จันทรสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศของกิจการของ โรงเรียน ในสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 โดยจำแนก รายโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 จำนวน 135 คน พบว่า บรรยากาศของกิจการของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 เป็นแบบเปิด จำนวน 8 โรงเรียน

1.1 ด้านขาดความสามัคคี บรรยากาศของกิจการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย สอนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ของตนในลักษณะที่ต่างคนต่างขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน ทั้ง ๆ ที่ ลักษณะของงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี ซึ่งสอดคล้องกับ เรืองอุไร เสือดี (2556, หน้า 47) ได้ศึกษาบรรยากาศของกิจการของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านมิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอุปสรรค บรรยากาศของกิจการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสอนกุหลาบ วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาด ความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานครูทำมากเกินไป ครูรู้สึกอัดอัดใจที่ต้อง ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ และระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็น และก่อให้เกิด ความยุ่งยากลำบากมากกว่าการอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับ เรืองอุไร เสือดี (2556, หน้า 47) ได้ศึกษาบรรยากาศของ กิจการของ โรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านมิติอุปสรรค อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านขวัญกำลังใจ บรรยากาศของกิจการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสอนกุหลาบ วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญ กำลังใจดี มีความรักหมู่คณะ เพราะครูได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับ เรืองอุไร เสือดี (2556, หน้า 47) ได้ศึกษา บรรยากาศของกิจการของโรงเรียนใน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิตติยา แสสนสุข (2557, หน้า 65) ได้ศึกษาบรรยากาศของ กิจการของ โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับ ลำปาง เกตวัคร์ (2555, หน้า 48) ได้ศึกษาบรรยากาศของกิจการโรงเรียน

ประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านขวัญกำลังใจอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านขวัญกำลังใจอยู่ใน ระดับมาก

1.4 ด้านมิตรสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบ วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออก ถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา แสนสุข (2557, หน้า 65) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน มัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลำปาง เกตวรัตน์ (2555, หน้า 48) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านห่างเหิน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบ วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบาย บางอย่างเคร่งครัด มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะครูนั้นเป็นการติดต่อ เป็นส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ให้ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับคณะครูน้อยมาก สอดคล้องกับ จันทนา ชุมทัฬห (2548) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พิจารณา ด้านห่างเหิน พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านมุ่งผลงาน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบ วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงาน เป็นใหญ่ จะควบคุม ตรวจสอบ ติดตามสั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด คณะครู จะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร อย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ลำปาง เกตวรัตน์ (2555, หน้า 48) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านมีมติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านแบบอย่าง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการทำคนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ แทนการควบคุม ตรวจสอบ หรือนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับ ลำปาง เกตวörter (2555, หน้า 48) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิตติยา แสนสุข (2557, หน้า 65) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า ด้านแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านคุณาปราณี บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู โดยแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา มีมนุษยธรรมและคุณธรรม ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะครูเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ลำปาง เกตวörter (2555, หน้า 48) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านมิติคุณาปราณี อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ กิตติยา แสนสุข (2557, หน้า 65) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า ด้านคุณาปราณี อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและด้านข้างเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศหญิงรับรู้ถึงบรรยากาศในทางบวกมากกว่าเพศชาย เพราะธรรมชาติของเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนมากกว่าจึงจะสามารถรับรู้บรรยากาศได้ดีกว่าเพศชาย และผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยบริหารแบบทางการโดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของครูและพยายามไม่สร้างความคุ้นเคยหรือเป็นกันเองกับครู สำหรับบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน โดยธรรมชาติเพศชายมีลักษณะการทำงานที่ยึดหยุ่นมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ วันชัย แก้วมณี (2552) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จูรี ลือชา (2554) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอนตามบรรยากาศองค์การในโรงเรียน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ลำปาง เกตวดี (2555) ได้ศึกษา พฤติกรรมและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า มิติขาดความสามัคคี และมิติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายมิติทุกมิติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อครูได้มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแล้วทุกคนล้วนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ โดยไม่แบ่งว่าใคร มีประสบการณ์มากกว่ากัน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญโดยเท่าเทียมกัน โรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการ ครูร่วมมือกันทำงาน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสามัคคีกันภายในโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญความชอบด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ตลอดจนผู้บริหารและครูร่วมมือกันทุ่มเทกายใจในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย สอดคล้องกับ กุณิศรา ภาณุชไพศาล (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี พบว่า พฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภัสส์ฉนิชา ธรรมจง (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 132 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษายบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า เป็นแบบเปิดหรือแจ่มใส ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ครูมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์

กันฉันท์มิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูทำงานอย่างอิสระ ดังนั้น ผู้บริหารควรเพิ่มพฤติกรรม การบริหารแบบแจ่มใสให้มากขึ้น คือ ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง ตลอดจนคอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือเกื้อกูลครูตามความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบ มากเกินไป แต่ยืดหยุ่นบ้างตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้ครูมีขวัญกำลังใจ มีความสามัคคี สนิทสนม กลมเกลียว และร่วมกันทำงานได้ดี

1. ด้านขาดความสามัคคี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น เช่น การจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของครู เป็นต้น
 2. ด้านอุปสรรค ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมที่จะบริการและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน เช่น ครูสามารถเลือกซื้อสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น
 3. ด้านขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เวลาเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา เช่น การจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน เป็นต้น
 4. ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ครูจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของตน เช่น การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง Self-assessment report: SAR เป็นต้น
 5. ด้านความห่างเหิน ผู้บริหารไม่ควรคำนึงถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายมากเกินไป คำนึงถึงจิตใจของคณะครู
 6. ด้านการมุ่งผลงาน ผู้บริหารไม่ควรคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ควรให้คณะครูได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร
 7. ด้านแบบอย่าง ผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของตน
 8. ด้านกรุณาปราณี ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอน
- ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
1. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อบรรยากาศ เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ของการเกิดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ของกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและครุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิตติยา แสนสุข. (2557). บรรยายการองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลิสรา ภาณุไพศาล. (2557). บรรยายการองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ชุมทัฬห. (2548). บรรยายการองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จารุวรรณ ลิทธิโชค. (2555). บรรยายการองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุรี ลือชา. (2554). เปรียบเทียบบรรยายการองค์การของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนันท์ จันทร์รินทร์. (2550). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยายการต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชานูตน์ จันท์สุวรรณ. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชากี สะมะแอ. (2550). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ณภัทรนันท์ เจนการ. (2551). *บรรยากาศองค์การ โรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัฐยา กระแจ่ม. (2551). *บรรยากาศองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- ดำรง วัฒนา. (2547). *ทฤษฎีองค์การ. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทัศนีย์ ปาละ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติ กุลการพิมพ์.*
- นิตากร สนศิริ. (2553). *บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- บัญญัติ วีระพันธุ์. (2546). *ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ปรีชดา เอี่ยมมาลีรัตน์. (2551). *ปัจจัยทางจิต ลักษณะ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างความสำเร็จให้องค์การ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- ปิยะ เกาส่อง. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์, เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์. (2552). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพะเยา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ. (2551). *การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมพรรณ เสริมศิริ โภคา. (2557). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลวัดปีตุลาธารวังสภานุสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสิษฐ์ ชูสวัสดิ์. (2547). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัตต์ธนิชา ธรรมจง. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- บุภาพร ทองลาภ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติ เขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รรินทิพย์ โพธิ์รัชต์. (2546). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ พันภัยพาล. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองอุไร เสือดี. (2556). *ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย. (2558). *นํารู้อกับสวนกุหลาบวิทยาลัย*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.sk.ac.th>
- ลัดดา ภูหัดทำ. (2553). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำปาง เกตวัตร. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณรณ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย แก้วมณี. (2552). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมือง
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันฉา ศรีวระมย์. (2556). *พฤติกรรมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วิจักขณ์ บุญมเลิศ. (2551). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิภาวี มหารักกณะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์หาระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีเวชศึกษา*. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิญาดา กาวิตา. (2553). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ไหลพิริยกุล. (2556). *ความสัมพันธ์ผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). *บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สุภาพร หมูนวล. (2546). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี อำเภอ เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี หวานสนิท. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- อรุณ รักธรรม. (2547). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อรรีพร วงศ์พยัคฆ์. (2553). *ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนวัดคอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัครวิ จารงค์. (2551). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษา ขวัญเขตร. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, เอก ฟ่องแผ้ว. (2552). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Altman, E. I. (2002). *Revisiting credit scoring models in a base 12 environment*. n.p.
- Barahimi, I. (1986). The relationship between organization climate and teach, job satisfaction in Iranian middle school. *Dissertation Abstracts International*, 47(6), 1937-A
- Benson, Q. M. (1997). Respect and fairness assessing the diversity climate of an organization. *Dissertation Abstracts Internatoinal*, 58(2), 1019-B.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: Willy & Sons.
- College, E. A. (1964). *Modern organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hill.
- Coming, J. R. (1974). The relationship of the organization climate school to the staffing characteristics in the school district. *Dissertation Abstracts International*, 8(5), 4890-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (1998). *Organization theory and desing* (6th ed.). Ohio: South-Western.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- De Smet, A. I. (2003). *Organization climate surver dimensions and efficient performance*. n.p.
- Dessler, G. (2004). *Management*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Forehand, R. (1993). Family psychopathology and child functioninh. *Journal of Child and Family Studies*, 2, 81-86.
- Fox, R. S. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Englewood; Colorado: Phi Delta Kappa.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organization: Behavior structure, process* (3rd ed.). Texas: Business.
- Gilmer, V. H. B. (1966). *Industrial and organizational psychology*. Hogakusha: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hall, D. T. (1977). *Organization theory: Research and design*. New York: Macmillian.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillian.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organization climate of school*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1978). *Education administration theory research and practice* (2th ed.). New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, D. W. (1991). *Education administration* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kast, K. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization & management: A system and contingency approach* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.
- Levitt, J. (1969). *Introduction to plant physiology*. Missouri: The C. V. Mosby.
- Likert, R. (1976). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research Harvard Business School.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1983). *The nature of Management work*. New York: Harper & Row.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Nelon, B. M. (1989). The relationship between a principal's behavior and the organizational climate in selected recognized exemplary schools. *Dissertation Abstracts International*, 50(2), 320-A.
- Owens, R. G. (1995). *Organizational behavior in education* (5th ed.). New York: Prentice-Hill.

- Phelan, R. J. (1999). The relationship between student and teacher perception of the organization climate of their school. *Dissertation Abstracts International*, 59(7), 2280-A.
- Robbin, S., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Steers, R. W., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Taylor, V. E. (1989). The relationship effectiveness of principal and school climate in Elementary school in the District of Columbia. *Dissertation Abstracts International*, 50(20), 321-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ อว. 8118.8/ ว.008

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

4 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวประยง บุญพา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920402 ได้รับความเห็นชอบให้ทำ งานนิพนธ์ เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยอยู่ใน ความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงษ์ตติกุล เป็นประธานกรรมการควบคุม งานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ ทางการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ อว. 8118.8/ ว.009

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

4 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวประยง บุญพา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920402 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงษ์ตมิกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ อว. 8118.8/ ว.010

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

4 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวประยง บุญพา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920402 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงษ์ตติกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิมสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

.....

คำชี้แจง

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย

สวนกุหลาบวิทยาลัย ใน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านขาดความสามัคคี
2. ด้านอุปสรรค
3. ด้านขวัญกำลังใจ
4. ด้านมิตรสัมพันธ์
5. ด้านห่างเหิน
6. ด้านมุ่งผลงาน
7. ด้านแบบอย่าง
8. ด้านกฎปรกติ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์

นางสาวประยง บุญพา

นิติระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงตามสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 ปี-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ ตามความรู้สึกที่ปรากฏในแต่ละข้อความว่าเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดในประเด็นที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนของท่าน ซึ่ง พฤติกรรมเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับตัวท่านเองหรือผู้ร่วมงานก็ได้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพียงข้อเดียว

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บรรยายกาสองค์การ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านขาดความสามัคคี						
1	ครูในโรงเรียนแสดงกิริยามารยาทต่อกันไม่เหมาะสม					
2	ครูส่วนน้อยคอยต่อต้านความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของครูส่วนใหญ่อยู่เสมอ					
3	ครูส่วนใหญ่ใช้พลังกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติตน แตกต่างจากครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน					
4	ครูในโรงเรียนแสวงหาความดีความชอบพิเศษโดยใช้ความสนิทสนมกับผู้บริหาร					
5	ครูบางคนชอบถามในสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม					
6	ครูบางคนชอบพูดขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม					
7	ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกัน					
8	ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน					
9	ครูสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตัวเองเท่านั้น					
10	ครูชอบพูดเรื่องการย้ายหรือการลาออกอยู่เสมอ ๆ					
ด้านอุปสรรค						
11	งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีมากจนส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน					
12	ครูปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการกิจกรรมต่าง ๆ มากจนเกินไป					
13	ครูมีภาระงานเอกสารมากเกินไป					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
14	ครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู					
15	ครูมีเวลาไม่เพียงพอในการเตรียมเอกสารงาน หน้าที่					
16	ครูไม่พร้อมที่จะบริการและให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน					
ด้านขวัญกำลังใจ						
17	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มีความวิริยะ อุตสาหะ					
18	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
19	ครูมีความรู้สึกร่วมในความสำเร็จของงาน					
20	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับและให้อภัย ความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน					
21	ครูได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนเสมอ					
22	โรงเรียนมีความพร้อมในการให้บริการ สวัสดิการและความปลอดภัยของบุคลากรใน โรงเรียน					
23	ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน					
24	ครูส่วนใหญ่อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อ ชื่อเสียงของโรงเรียน					
25	ครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มี ปัญหา					
ด้านมิตรสัมพันธ์						
26	ครูมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำแผน โครงการต่าง ๆ					
27	ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้าน ของตน					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
28	ครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันในเรื่องส่วนตัว					
29	ครูในโรงเรียนเข้าร่วมงานสังสรรค์กันอย่างสนุกสนานรื่นเริง					
30	ครูในโรงเรียนรู้ภูมิหลังของครอบครัวเพื่อนครู					
31	ครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
32	ครูจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะของตน					
ด้านมิติทางเห็น						
33	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดกฎและระเบียบต่าง ๆ ขึ้นซึ่งเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน					
34	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างพิธีรีตอง					
35	ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งในที่ประชุมให้รับทราบ เรื่องราวต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ					
36	ผู้บริหารโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง					
37	ผู้บริหารโรงเรียนจัดการประชุมครูให้ดำเนินไปตามระเบียบวาระอย่างเคร่งครัด					
38	ครูมักออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ					
39	ครูได้รับการทักทายและสนทนากับผู้บริหารทุกวัน					
40	โรงเรียนมีความพร้อมในการให้บริการด้านธุรการแก่เพื่อนครู					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
41	ครูได้รับทราบผลการนิเทศจากการตรวจเยี่ยมของผู้บริหาร					
ด้านมุ่งผลงาน						
42	ผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติเคร่งครัด					
43	ผู้บริหาร โรงเรียนพยายามกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
44	ผู้บริหาร โรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
45	ผู้บริหาร โรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนจำเป็น					
46	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครู					
47	ผู้บริหาร โรงเรียนยกย่องการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าของครู					
48	ผู้บริหาร โรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนรับทราบโดยทั่วกัน					
ด้านมิติเป็นแบบอย่าง						
49	ผู้บริหาร โรงเรียนช่วยแก้ปัญหาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู					
50	ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู					
51	ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ชีวิตเพื่อก่อนมากกว่าให้เสียกำลังใจ					
52	ผู้บริหาร โรงเรียนอธิบายเหตุผลในการติชมครูทุกครั้ง					
53	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย					
54	ผู้บริหาร โรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูเสมอ					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
55	ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของตน					
56	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวเป็นอย่างดีเพื่ออธิบายภาระหน้าที่ของโรงเรียน					
57	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
ด้านมิติคุณาปราณี						
58	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
59	ผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแก้ปัญหาส่วนตัวของครู					
60	ผู้บริหาร โรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานหลังโรงเรียนเลิก					
61	ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอน					
62	ผู้บริหาร โรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งในคณะครู					
63	ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงความมีน้ำใจต่อครูหรือบุคลากร ในโรงเรียนเสมอ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
นางสาวประยง บุญพา

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.60	23	0.68	45	0.68
2	0.61	24	0.41	46	0.41
3	0.58	25	0.63	47	0.63
4	0.57	26	0.45	48	0.45
5	0.60	27	0.61	49	0.61
6	0.49	28	0.64	50	0.64
7	0.67	29	0.71	51	0.71
8	0.68	30	0.60	52	0.60
9	0.69	31	0.71	53	0.71
10	0.55	32	0.58	54	0.58
11	0.70	33	0.54	55	0.54
12	0.55	34	0.60	56	0.60
13	0.44	35	0.38	57	0.38
14	0.56	36	0.45	58	0.45
15	0.65	37	0.41	59	0.41
16	0.71	38	0.58	60	0.58
17	0.79	39	0.61	61	0.61
18	0.66	40	0.79	62	0.79
19	0.59	41	0.81	63	0.81
20	0.44	42	0.61		
21	0.56	43	0.64		
22	0.65	44	0.71		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95