ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

นายปกรณ์ ปกิรณะ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Mr.Pagorn Pakirana

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Rajabhat Rajanagarindra University
2013

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2
ผู้วิจัย	นายปกรณ์ ปกิรณะ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกูล สถาพรวจนา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)

.....กรรมการ
(ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกูล สถาพรวจนา)

.....กรรมการ
(ดร.กัญภร เอี่ยมพญา)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ปริญญา มีสุข)

คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 21 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2556

ชื่อเรื่อง	**ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**
ผู้วิจัย	**นายปกรณ์ ปกิรณะ**
ปริญญา	**ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
พ.ศ.	**2556**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกูล สถาพรวจนา**

สถาบันวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง และด้านความกล้าเสี่ยง

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีขวัญสูง ด้านความไว้วางใจ และด้านความเอื้ออาทรต่อกัน

3. ปัจจัยการบริหารส่งผลบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปัจจัยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านการแนะนำ ด้านการสนับสนุน และด้านความกล้าเสี่ยง เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_Y = .331X_3 + .298X_4 + .190X_6$$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

Title: ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Researcher: Mr.Pagorn Pakirana

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Year: 2013

Advisor: Dr.Pojanee Mangkang

Co-advisor: Asst. Prof. Dr.Kuakul Sathapornvajana

ABSTRACT

This research aim to study the administrative factors, the organization climate in school and the administrative factors affecting organization climate in schools under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. The sample of this study consisted of 425 administrators and teachers. The instrument for collecting data was a questionnaire. Statistics were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis: method enter were conducted for data analysis. The research results were as follow:

1. The administrative factors under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the leadership, participant and courage risk.

2. The organization climate in school under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were high morale, trust and caring.

3. The administrative factors affecting organization climate in school under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 predicted the advising, supporting and courage risk. The regression equation by standard score was:

$$Z'y = .331X_3 + .298X_4 + .190X_6$$

Keywords: The administrative factors, organization climate in school.

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ความเมตตากรุณายิ่ง จาก ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกูล สถาพรวจนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน ดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและขอขอบพระคุณ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่ให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลจนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจจนสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อบรรจบ คุณแม่พิกุล ปกิรณะ และนายมานิตย์ สุขโยยศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบนาดี ที่เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตและความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต

นายปกรณ์ ปกิรณะ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สารบัญ

บทที่ หน้า

หน้าอนุมัติ (1)

บทคัดย่อภาษาไทย (2)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (3)

กิตติกรรมประกาศ (4)

สารบัญ (5)

สารบัญตาราง (7)

สารบัญภาพ (9)

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตการวิจัย 5

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น 7

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 10

2.1.1 ความเป็นมา 10

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 12

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 13

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร 16

2.2.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร 16

2.2.2 ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร 17

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร 19
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 32
2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ 32
2.3.2 ความสำคัญของบ 33
2.3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 34
บทที่ หน้า
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ 48
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ 53
2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย 55

3 วิธีดำเนินการวิจัย 58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 59
3.3 การสร้างเครื่องมือ 60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 61
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 61
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 62

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 65

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 84
5.1 สรุปผลการวิจัย 85
5.2 อภิปรายผล 89
5.3 ข้อเสนอแนะ 95

รายการอ้างอิง 96

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ภาคผนวก 104
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ 105
ภาคผนวก ข ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 120
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ... 133
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 146

ประวัติผู้วิจัย 158

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....60

2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....65

3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม.....66

4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสื่อสาร.....67

5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ.....68

6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการแนะนำ.....69

7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสนับสนุน.....70

8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง.....71

9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความกล้าเสี่ยง.....72

10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม.....73

11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความยอมรับนับถือ.....74

12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ.....75

13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีขวัญสูง.....76

14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน.....77

15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงาน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง.....78
16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถ (8) ำลัง.....79

ตาราง หน้า

17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา.....80
18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร.....81
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....82
20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
โดยรวม.....83
21 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอบางคล้า
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.....121
22 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.....122
23 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอแปลงยาว
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.....125
24 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.....127
25 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.....130
26 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอราชสาส์น

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 131
27 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอคลองเขื่อน
จำแนกตามผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.....132

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สารบัญภาพ

ภาพ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ความเมตตากรุณายิ่ง จาก ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกูล สถาพรวจนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน ดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและขอขอบพระคุณ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่ให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลจนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจจนสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อบรรจบ คุณแม่พิกุล ปกิรณะ และนายมานิตย์ สุขโยยศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบนาดี ที่เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตและความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต

นายปกรณ์ ปกิรณะ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศนั้นเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะการที่ประเทศชาติจะพัฒนาได้ดีนั้นจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม เป็นกำลังสำคัญในอันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต แต่ในสภาพเศรษฐกิจ และสังคมไทย ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามกระแสของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ มีผลต่อสภาพการดำรงชีวิตของประชาชน และรวมตัวเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ฉะนั้นในการแก้ปัญหาต่างๆ จึงต้องอาศัยให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่รัฐพึงต้องจัดให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาแก่ประชาชน โดยได้บัญญัติสาระสำคัญไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายการศึกษาของประเทศ มีจุดมุ่งหมายให้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องในด้านต่างๆ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3, 2553, หน้า 6)

การศึกษาในโลกยุคปัจจุบันเป็นโลกที่ก้าวสู่การเป็นสังคมการสื่อสารที่ไร้พรมแดน (Globalization) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และวิทยาการด้านต่างๆ สามารถเชื่อมถึงกันได้ทั่วทุกมุมโลก คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การและต่อประเทศ โดยเฉพาะการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ การที่ประเทศจะมีความเจริญและมั่นคง คนในชาติซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นคนที่มีคุณภาพสูง มีสติปัญญา มีความสามารถ เป็นคนมีเหตุผล มีระเบียบวินัย ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษามุ่งพัฒนาสู่สังคมและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and happiness society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืนอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สุดาวรรณ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เต็มเปี่ยม, ออนไลน์, 2553) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 26 ได้กำหนดบทบาทของครูให้เป็นผู้ที่ต้องมีองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการ ประสบการณ์ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีทั้งความรู้และจริยธรรม ตลอดจนสามารถนำความรู้สู่กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการทำงานและกระบวนการปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การบริหารภารกิจในสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานเนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากร เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ ไซมอน และคนอื่นๆ (Simon, et al., 1968, p. 3) กล่าวว่า การบริหารคือ กิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้โรงเรียนดำรงอยู่ด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำนองเดียวกับ ลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 18) ได้ศึกษาและค้นคว้าพบว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความไว้วางใจ ความกล้าเสี่ยง ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ร่วมกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การหรือคุณภาพของสถานศึกษา ดังเช่นงานวิจัยของ สุเมธ สาลำ (2547, หน้า 75) พบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยกระตุ้นให้บุคคลในองค์การเต็มใจทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจ ร่วมตัดสินใจ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปรึกษาหารือ ทำให้มีความพึงพอใจมีขวัญกำลังใจสูงและรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของธนิต เตือนแจ้งรัมย์ (2551, หน้า 68) พบว่า ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1989, p. 213) ที่กล่าวว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จะต้องมีความสามารถในการประสานงาน มีทักษะในการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแนวความคิดที่สอดคล้องและเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย

นอกจากปัจจัยการบริหารดังกล่าวข้างต้นที่มีผลต่อคุณภาพสถานศึกษา บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีได้นั้น จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิกในองค์การบรรยากาศองค์การที่ดีนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ เกิดความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความรักใคร่ปองดองกันฉันท์มิตร ซึ่งก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามทัศนะของ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 101-102) ได้มองบรรยากาศขององค์การในแง่ของบุคลิกภาพของมนุษย์ในองค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าบรรยากาศขององค์การที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่ความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่าควรจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์การผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศและยังเชื่อว่าบรรยากาศขององค์การนั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะ ไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันออกไป บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของคนที่ทำงานในองค์การนั้น ซึ่งฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) ได้ให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้านคือ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา และความเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตและความพึงพอใจในงานโดยตรงแล้ว บรรยากาศองค์การ ยังมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งในองค์การได้เป็นอย่างดีอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีผลต่อการทำงานในสถานศึกษา ดังเช่นจากงานวิจัยของ ชัชวาล สมบูรณ์ (2549, หน้า 67) พบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศของสถานศึกษามีผลต่อการทำงานในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงานและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ โชคชัย ชุมสาชัย (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง ต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ ก็จะทำให้องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดี และจะทำให้ปัญหา

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการปฏิบัติงานในองค์การลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ดีจะทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่าย ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่องานในที่สุด

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กัน และจากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2554 พบว่า สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 158 โรง พบว่าผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษายังมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ ซึ่งยังมีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน การบริหารจัดการที่ขาดการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลต่อการศึกษามีคุณภาพต่ำ จากผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระรวมทั้งผลสอบ NT, O-NET, LAS ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง บางรายวิชาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของระดับประเทศ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดมาตรการในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะผู้บริหารและครูขาดการนำเอาข้อมูลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา และครูยังไม่ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ๆ ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและการวัดผลในสภาพที่แท้จริงเป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 70) ดังนั้นเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกัน การมีบรรยากาศในการทำงานที่พึงประสงค์จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ถ้ามีบรรยากาศในองค์การที่ไม่พึงประสงค์ก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการกับบรรยากาศในองค์การ ควรมีการวัดหรือประเมินบรรยากาศในองค์การอยู่เสมอ เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขให้องค์การมีบรรยากาศที่พึงประสงค์และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

จากสภาพความเป็นมา ความสำคัญ ปัญหาและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา และการบริหารงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามดังนี้

1.2.1 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานดังนี้

1.4.1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

1.4.2 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

1.4.3 ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สถาบันวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย คือ ปัจจัยการบริหาร ศึกษาจากทฤษฎีของ เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) ประกอบด้วย การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความกล้าเสี่ยง

สำหรับบรรยากาศองค์การ ศึกษาจากทฤษฎีของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) ประกอบด้วย ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหาร 175 คน ครูจำนวน 1,400 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,575 คน

2) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 123 คน ครูจำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 425 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

(1) การสื่อสาร

(2) ภาวะผู้นำ

(3) การแนะนำ

(4) การสนับสนุน

(5) การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

(6) ความกล้าเสี่ยง

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

(1) ความยอมรับนับถือ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(2) ความไว้วางใจ

(3) การมีขวัญสูง

(4) การมีโอกาสในการทำงาน

(5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

(6) การผนึกกำลัง

(7) การปรับปรุงสถานศึกษา

(8) ความเอื้ออาทรต่อกัน

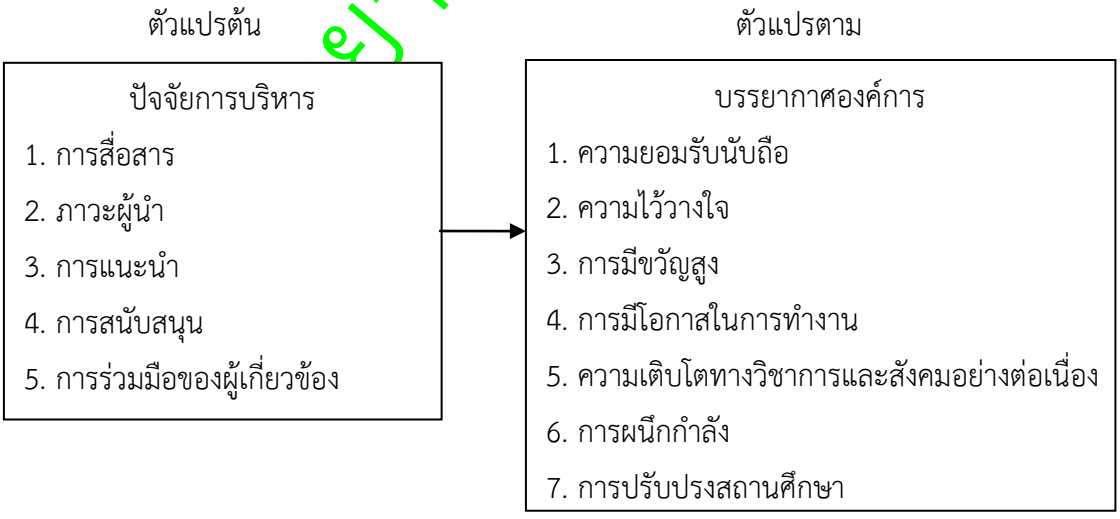
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ

1.6.1 ปัจจัยการบริหาร ศึกษาจากทฤษฎีของ เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความกล้าเสี่ยง

1.6.2 บรรยากาศองค์การ ศึกษาจากทฤษฎีของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา และความเอื้ออาทรต่อกัน

สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.8.1 ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาหรือสิ่งที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1) การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อมูลระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายโดยใช้เทคนิคหรือวิธีการสื่อสาร ด้วยภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจ และเข้าใจตรงกัน

2) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผลกระตุ้น ชี้นำการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3) การแนะนำ หมายถึง ผู้บริหารและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ความถนัดของครูเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

4) การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานส่งเสริมในการเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร สนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพด้วยความเสมอภาค

5) การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การร่วมมือของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องชมเชยในความสำเร็จของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6) ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านงบประมาณ ด้านเทคนิค ด้านค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร และสภาพการแข่งขันที่อาจจะส่งผลกระทบให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดความเสี่ยง

1.8.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การภายในสถานศึกษาและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ 8 ด้าน คือ

1) ความยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถและการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาร่วมมือในการทำงาน ชุมชน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

2) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

3) การมีวัฒสูง หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ

4) การมีโอกาสในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ ด้านสังคม ตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และความรอบรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา

6) การผนึกกำลัง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความต้องการที่จะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนั้น และนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

7) การปรับปรุงสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาโดยโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกๆ ด้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

8) ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรมแบบเป็นเพื่อนกัน เป็นญาติสนิทที่ต้องเอาใจใส่ต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

1.8.3 ผู้บริหารหมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554

1.8.4 ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2555

1.8.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีพื้นที่ 7 อำเภอ คือ อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนามชัยเขต อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอแปลงยาว อำเภอราชสาส์น อำเภอคลองเขื่อน และอำเภอบางคล้า

1.8.6 สถานศึกษา หมายถึง สถานที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การดำเนินการบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.1 ความเป็นมา

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

2.2.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร

2.2.2 ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

2.3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.1 ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตั้งอยู่ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 31 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับ ดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาและราชการอื่นตามกฎหมายกำหนดมาตรา 37 กำหนดให้มีการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 ระบุให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติระบุไว้ชัดเจนว่า ต้องการให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ มีหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา เมื่อมีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นทางการ มีภารกิจในการดำเนินการตามปฏิทินกิจกรรมหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเตรียมความพร้อมในการบริหาร และจัดการการศึกษา แบ่งเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขต เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิต จัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ ให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 ระบุไว้ว่า การบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่ โดยคำนึงถึงระดับ

สำเนาภาควิชาการ สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรี โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับ รวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดความไม่คล่องตัวและเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, หน้า 2-3) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จึงเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอสนามชัยเขต อำเภอราชสาส์น อำเภอแปลงยาว อำเภอท่าตะเกียบ และอำเภอคลองเขื่อน ตั้งอยู่ที่อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1-4)

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1)

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การ หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งหมด 168 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 158 แห่ง ไม่รวมสถานศึกษาเอกชน จำนวน 10 แห่ง มีนักเรียนระดับก่อนประถม จำนวน 7,835 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 21,960 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5,966 คน รวมจำนวนทั้งหมด 35,761 คน และมีข้าราชการครูทั้งหมด 1,575 คน โดยแยกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 153 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 22 คน รวมทั้งหมด 175 คน ข้าราชการครูทั้งหมด 1,400 คน (ไม่รวมเอกชน) การดำเนินงานของพื้นที่ในการบริหารจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งเขตคุณภาพการศึกษาออกเป็น 17 เขต โดยอาศัยหลักการแบ่งเขตคุณภาพตามสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทาง จำนวนสถานศึกษาและคำนึงถึงขนาด

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

และสังกัดเดิมของสถานศึกษาให้มีหลากหลายคละกันในแต่ละเขตคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังให้สถานศึกษาอันจะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตคุณภาพประสานงานกันใน 3 เรื่อง คือ ประสานราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสานกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันจะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีคุณภาพ และมาตรฐานใกล้เคียง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 อำเภอ ได้แก่ พนมสารคาม สนามชัยเขต ท่าตะเกียบ แปลงยาว บางคล้า ราชสาส์น คลองเขื่อน ดำเนินการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกระดับให้ทั่วถึงและมีคุณภาพมาตรฐานสร้างสังคมเป็นแกนหลักในการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชนบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด การมีส่วนร่วมเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีคุณธรรมนำความรู้อาศัยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการร่วมกันสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา โดยได้มีนโยบายในด้านการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงได้เร่งรัดพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ดังนี้

1) ความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา

(1) การรับนักเรียนและการส่งเสริมการเรียนต่อ

ก. อัตราการเกณฑ์เด็กมีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนต่อในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 100

ข. อัตราการเข้าเรียนและการส่งต่อนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 100

ค. อัตราการเรียนต่อของนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรืออาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 96.53

(2) การติดตามเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน

(3) มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยร่วมกับสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหานักเรียน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ด้านผลการเรียนมีผลการเรียนที่ตกต่ำ ขาดเรียนในวิชาต่างๆ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง มีรายได้น้อย พ่อแม่แยกทางกัน ไม่มีผู้ดูแล การใช้สิ่งเสพติด การติดเกมและหาวิธีการป้องกันและแก้ปัญหาของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

ได้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญในเรื่องการอ่านออกเขียนได้ การพัฒนาคุณภาพทางด้านทักษะการคิดคำนวณ กระบวนการคิดสู่หลักสูตรสถานศึกษา เน้นการนำความรู้ ประสบการณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการประเมิน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการประเมินภายนอกการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก สมศ. ซึ่งมีการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

(1) นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

(2) การทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

3) การบริหารและการจัดการศึกษา

(1) มีการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มี 3 คณะ คือ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อบริหารจัดการศึกษา มีดังนี้

ก. การแบ่งเขตพื้นที่ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แบ่งเขตคุณภาพการศึกษา 17 เขต โดยอาศัยหลักการแบ่งเขตคุณภาพตามสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทาง จำนวนโรงเรียนและคำนึงถึงขนาดและสังกัดเดิมของสถานศึกษาให้มีหลากหลายคละกันในแต่ละเขตคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังให้สถานศึกษาในเขตคุณภาพประสานงานกันใน 3 เรื่อง คือ ประสานราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันและประสานกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันจะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบเขตคุณภาพละ 2 คน

ข. การจัดตั้งชมรมทางวิชาการ จำนวน 12 ชมรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความถนัด ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้มแข็ง มั่นใจและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ค. โรงเรียนปฐมวัยต้นแบบต้นแบบ

ง. โรงเรียนในฝัน

จ. โรงเรียนดีประจำตำบล

ฉ. ส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์การเรียนรู้

ช. โรงเรียนขนาดเล็กสอนคละชั้น

ซ. โรงเรียนต้นแบบคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ของ สสวท.

ฌ. โรงเรียนแม่ข่ายคุณธรรม

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ญ. โรงเรียนจัดการเรียนร่วม

ฏ. ศูนย์วิทยบูรณาการ

ฏ. โรงเรียนแกนนำประชาธิปไตย

ฐ. ศูนย์ดนตรีเขตพื้นที่

ฑ. โรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ฒ. ศูนย์ Office station

ณ. โรงเรียนพระราชทาน

ผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1-19)

1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ประสบปัญหา ร้อยละ 40 ของข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ ทั้งด้านจัดการเรียนการสอน ด้านคาครองชีพ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและอยู่ในช่วงภาวะเงินเฟ้อสินค้าน้ำมันมีราคาแพงมาก เครื่องอุปโภคบริโภคต่างก็ขยับราคาสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจและราคาน้ำมัน ค่าเงินบาทของไทย ก็ผันผวนไม่นิ่ง ทำให้เงินเดือนของข้าราชการครูที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ครูส่วนใหญ่เกิดภาวะหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบมีการกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูฉะเชิงเทรา จำกัด มากขึ้น มีการแก้สัญญาหนี้เพื่อรับเงินกู้เพิ่มเติม ทำให้ครูเกิดความเครียดและความไม่สบายใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ครูบางคนต้องประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้นทำให้ มีการเบียดบังเวลาของราชการและไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละในด้านต่างๆ เหมือนเช่นอดีต

2) อุปกรณ์การศึกษา สื่อและเทคโนโลยี พบว่า ยังไม่สามารถจัดสรรงบประมาณหรือให้การสนับสนุนแก่โรงเรียนในสังกัดได้เท่าที่ควรโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนและเกิดความเหลื่อมล้ำกันมาก

3) การใช้อาคารสถานที่ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีอาคารเรียนเก่าชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากมีอายุการใช้งานนาน โรงเรียนบางแห่งขาดแคลนห้องเรียนโดยเฉพาะที่ใช้เป็นห้องพิเศษในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนต่างๆ และในบางแห่งยังมีอาคารเรียนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน

4) การนิเทศ กำกับ ติดตามผลด้านการศึกษา พบว่า มีการขาดแคลนด้านจำนวนศึกษานิเทศก์และไม่สามารถออกนิเทศตามสถานศึกษาได้อย่างจริงจัง

5) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู พบว่า ยังมีครูจำนวนมากเกิดความสับสนและท้อถอยเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานต้นสังกัด เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การโยกย้ายประจำปี การจัดสรรครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง โอกาส

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ในการส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่างๆ มีความเหลื่อมล้ำ เป็นต้น รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารระดับต่างๆ ต่อการร่วมงานยังมีน้อย

กล่าวโดยสรุปว่า สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ยังคงต้องปรับปรุงพัฒนาในหลายๆ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและองค์การ อีกทั้งการมีส่วนช่วยลดปัญหาต่างๆ ในระบบการจัดการศึกษาอีกทางหนึ่ง

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

2.2.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร

ความหมายของปัจจัยการบริหาร มีผู้ให้ไว้หลายแนวคิด ดังนี้

รอบบิ้นส์ และเคาล์เตอร์ (Robbins & Coulter, 1985, p. 9) ให้ความหมายของปัจจัยว่าเป็นประสิทธิผลในการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม การทำงานที่สามารถช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

เดวิด และปีเตอร์ (David, & Peter, 1988, pp. 24-29) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานศึกษาที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ปัจจัย หมายถึง การวัดผลผลิตของงานที่เป็นการบรรลุเป้าหมายซึ่งความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในบางครั้งก็ไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ แต่สิ่งที่สำคัญคือการจัดการที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ เรียกว่าประสิทธิผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545, หน้า 27)

ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมเกียรติ เภากัน, 2545, หน้า 63)

การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2535, หน้า 19)

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนที่เป็นผลผลิตเป็นคนดี คนเก่งและสามารถดำรงชีวิตในสังคมท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ได้อย่างมีความสุข (นิรันดร์ เรือนอินทร์, 2549, หน้า 7)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมและเอื้อต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่เรียกว่าปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ และคนอื่นๆ, 2551, หน้า 7)

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและปฏิบัติ (ธนิต เดือนแจ้งรัมย์, 2551, หน้า 7-8)

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ การควบคุมงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการอบรม (บัญชา ศิริเรืองชัย, 2551, หน้า 15)

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี (สัลมาน สะบูดิง, 2551, หน้า 7)

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงสิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ, 2551, หน้า 7)

จากคำจำกัดความหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาหรือสิ่งที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.2.2 ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักวิชาการบริหารบางคนได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมทรัพยากร เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ไซมอน และคนอื่นๆ (Simon, et al., 1968, p. 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง นอกจากนี้ ดรักเกอร์ (Drucker, 1974, p. 15) กล่าวว่า การบริหาร คือการจัดการธุระถึงผู้จัดการ คนงานและงาน ส่วนดักลาส (Douglas, 1980, p. 36) เน้นว่าบุคคลเป็นระบบโครงสร้าง มีความต้องการจะบรรลุเป้าหมายจึงกำหนดรูปแบบการบริหารขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมเป็นหลัก ทำนองเดียวกับ กูลิค (Gulick, 1969, p. 10) ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเฮอร์เบิร์ต (Herbert, 1967, p. 7) ได้กล่าวถึงการบริหารว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในขณะที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2538, หน้า 13) อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรม ของกลุ่มคนที่ร่วมกันทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากร ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์การเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและทิศทางขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา และได้กล่าวว่า การบริหารเป็นวิชาชีพเพราะเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ความชำนาญ ผู้ที่จะต้องเป็นนักบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหารจึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหารจึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือแนวทางการบริหารไม่ได้เป็นสูตรสำเร็จที่ใครจะนำไปปฏิบัติและประสบผลสำเร็จในลักษณะเดียวกัน เพราะในปัจจุบันแม้จะมีผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการบริหารไว้เป็นจำนวนมาก ตลอดจนได้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จที่ไม่ได้หมายความว่าจะสามารถนำแนวคิดทฤษฎีการบริหารและตัวแบบเหล่านั้นมาใช้อย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารยังจำเป็นต้องปรับหรือหลอมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของตัวเอง และประสบการณ์บริหารที่ผ่านมา ตลอดจนเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานศึกษาให้กลายเป็นแนวทางในการบริหารของตัวเองที่มั่นใจว่าสามารถไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 9)

แนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (school-based management) ได้กล่าว ไว้ว่า การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ จากส่วนกลางไปยังแต่ละสถานศึกษาโดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา (school council หรือ School board) ได้มีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ในการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากรและวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 4)

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะถ้าระบบการบริหารดี ผู้บริหารก็จะเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนการเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตลอดจนเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานศึกษาให้กลายเป็นแนวทางในการบริหารของตัวเองที่มั่นใจว่าสามารถไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด ทฤษฎีของปัจจัยการบริหาร ดังนี้

ลิเคิร์ท (Likert, 1967; อ้างถึงใน บัญชา ศิริเรืองชัย, 2551, หน้า 19) เชื่อว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งจะต้องเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการดังนี้

1) ภาวะผู้นำ
2) แรงจูงใจ
3) การติดต่อสื่อสาร
4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน
5) การตัดสินใจ
6) การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ
7) การควบคุมการปฏิบัติงาน
8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

สเตียส์ (Steers, 1977, p. 51) ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารไว้ว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน ดังนั้นปัจจัยการบริหารจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1) ลักษณะขององค์การ
2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม
3) ลักษณะของบุคลากรในองค์การ
4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

เดวิด และปีเตอร์ (David & Peter, 1988, pp. 24-29) ได้ทำการศึกษา และสังเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานศึกษาที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

แมน (Mann, 1989, pp. 77-83) ได้ศึกษาประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาเพื่อการป้องกันการป้องกันการออกกลางคันของนักเรียนโดยสรุปว่า ปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อการป้องกันการออกกลางคันประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูผู้สอน คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

กุสตาโว (Gustavo, 1992, p. 4) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมนั้น โดยปกติทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นการเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบ เมื่อมีการส่วนร่วมก็จะเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) เชื่อว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารสถานศึกษามีปัจจัยสำคัญดังนี้

1) การสื่อสาร
2) ภาวะผู้นำ
3) การแนะนำ
4) การสนับสนุน
5) การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง
6) ความไว้วางใจ
7) ความกล้าเสี่ยง

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 157) กล่าวว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (transformation processes) ผลผลิต (output)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 2) กล่าวว่าการศึกษาในยุคปัจจุบันให้ส่งเสริมสังคมทุกภาคส่วนรวมทั้งภาคประชาชนและภาคเอกชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นทุกระดับการศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการบุคลากรด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดที่สอดคล้องใกล้เคียงกัน เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ลักษณะของสภาพแวดล้อม การบริหารงาน การสนับสนุน การร่วมมือ เป็นต้น

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดปัจจัยการบริหารของ เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่พัฒนาสำหรับการประเมินปัจจัย

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การบริหาร ที่มีเนื้อหาสาระขอบข่ายใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือการสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความกล้าเสี่ยง ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1) การสื่อสาร

การสื่อสารหรือการติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญมากในการบริหารสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพราะเป็นการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างในองค์การและบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลที่มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ส่ง โดยต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจ จึงจะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

(1) ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสารหรือการสื่อความหมาย การสื่อข้อความ การสื่อสัมพันธ์ การสังคม ในที่นี้ขอใช้คำว่า การสื่อสาร ดังนั้น ความหมายจึงน่าจะหมายถึง การกระทำและพฤติกรรมต่างๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั่วๆ ไปมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

เบอร์ตัน และธาเกอร์ (Burton & Thakur, 1995, p. 385) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร

รู และไบอาร์ส (Rue & Byars, 1997, p. 66) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง การกระทำการในการส่งข้อมูลข่าวสาร

เดสเลอร์ (Dessler, 1998, p. 674) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารหรือการติดต่อสื่อสาร หมายถึงการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ

บาทแมน และสเนล (Bateman & Snell, 1999, p. G-O) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร ว่าเป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

กระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดหรือข่าวสารข้อมูล เพื่อจะก่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อใจระหว่างกันเพื่อให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 423)

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่ง (sender) ไปยังผู้รับ (receiver) ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545, หน้า 253)

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อมูลระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายโดยใช้เทคนิคหรือวิธีการสื่อสาร

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจ และเข้าใจตรงกัน

(2) ความสำคัญของการสื่อสาร

การสื่อสาร มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้งานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีความสำคัญดังนี้ ทำให้กิจกรรมการจัดระบบมีความสอดคล้องกันช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิด เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหารทางการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบได้

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 144) มีความคิดเห็นว่าการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นขององค์การ เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บรรยากาศในการทำงานหากไม่มีเทคนิควิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้วก็ยากที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพได้

ไซมอน (Simon, 1977, p. 47) ชี้ให้เห็นช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการและเป็นช่องทางการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานเสนอสารสนเทศบางอย่างไปให้แก่ระดับบน ภายใต้เงื่อนไข 1) การส่งข้อความจะไม่ก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนาแก่ผู้ส่ง 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและให้สารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเท่าที่จะทำได้ 3) ผู้บังคับบัญชาต้องการสารสนเทศเพื่อติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาจะรู้สึกไม่พอใจถ้าข้อความไม่ถูกต้องส่งขึ้นไปตามสายงาน การสื่อสารที่ถูกต้องนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและทำงานประสานกันผลที่ตามมาก็คือ การบรรลุเป้าหมายและความก้าวหน้าของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญมากในการบริหารของผู้บริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องสื่อความหมายที่ดี ใช้เทคนิคและสื่อหลายๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้ผู้บังคับบัญชาย่อมทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้นเอง ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจควบคู่กันไป

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

(1) ความหมายของภาวะผู้นำ

ลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 273) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติและอำนวยการโดยใช้กระบวนการ สื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนเอง เพื่อการดำเนินการสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมาย

สต็อกดิลล์ (Stogdil, 1974; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 76) เห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล (influence) ได้กล่าวภาวะผู้นำไว้ว่า คือกระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้นำกระทำต่อกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เซอร์จิโอวานนี และมอร์ (Sergiovanni & Moore, 1989, p. 8) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

ยุคล์ (Yukl, 1998, p. 43) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

โอเวน (Owens, 2001, p. 27) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายาม ที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นๆ

ดาฟท์ (Draft, 2003, p.5) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes)

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2546, หน้า 1)

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 39)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผล กระตุ้น ชี้นำการปฏิบัติงาน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(2) ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารขององค์การควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การโดยทั่วไป ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ (ภารดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 77-78)

ก. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหาก ขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่างๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วมักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

ค. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดการศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

ง. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานนั้นรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) มีความคิดว่า คุณภาพภาวะผู้นำในการบริหารมีส่วนทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์การที่มีประสิทธิภาพ และองค์การที่ไม่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตัวหนึ่งก็คือ ความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกกาลเทศะ เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นผู้นำจะต้องใช้กลยุทธ์ในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งจะต้องพิจารณาด้วยว่าจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของการบริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน ประสานความขัดแย้ง ไม้มน้าวชักจูงให้สมาชิกตั้งใจทุ่มเททำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3) การแนะนำ

การแนะนำเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่องให้มีการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับครู นักเรียน จึงย่อมทราบปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าคนภายนอก และการแนะนำช่วยให้ครูใหม่เข้าใจในการปฏิบัติงานและอาชีพครูได้ดีขึ้น

(1) ความหมายของการแนะนำ

บริกส์ และจัสท์แมน (Briggs & Justman, ออนไลน์, 1952) กล่าวว่า การแนะนำมีความมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพแก่ครู ส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู ปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ฟรานซิท (Franseth, 1961, p. 23; อ้างถึงใน โกวิท ประวาลพฤกษ์, 2542) กล่าวว่า การแนะนำที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

กูด (Good, 1973, p. 374) ให้ความหมายการแนะนำการศึกษา หมายถึง ความพยายาม ทุกฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศแนะนำครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนหรือการให้การศึกษาเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาและการสอน ช่วยเหลือและปรับปรุงการประเมินผลการเรียน

ฮาร์ริส (Harris, 1985, p. 10) ให้ความหมายว่าการแนะนำการศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาได้กระทำกับบุคคลหรือสิ่งอื่นใดเพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

การแนะนำ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน (สุรวิช แก้วอำไพ, 2544, หน้า 16)

สรุปได้ว่า การแนะนำ หมายถึง ผู้บริหารและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษา แนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ความถนัดของครูเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

(2) ความสำคัญของการแนะนำ

การแนะนำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ทั้งนี้เพราะเวลาเปลี่ยนไป สภาพแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติย่อมหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ ผู้บริหารสามารถใช้การแนะนำเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ ซึ่งการแนะนำผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ กระบวนการ วิธีการหลายๆ อย่างประกอบกัน ทั้งด้านจังหวะเวลา กาลเทศะ สิ่งแวดล้อมประกอบเข้าด้วยกัน จึงจะทำให้การแนะนำประสบผลสำเร็จ การแนะนำบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

คิมบอลล์ และจอห์น (Kimball & John, 1975, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะที่สำคัญที่สุด ที่ผู้ให้การแนะนำควรมี 5 ด้าน คือ

ก. ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ (leadership skills)

ข. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations skills)

ค. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (group process skills)

ง. ทักษะด้านการบริหารบุคคล (personal administrator skills)

จ. ทักษะในด้านการประเมินผล (evaluation skills)

และยังได้กล่าวไว้ว่าผู้ที่มีหน้าที่แนะนำต้องมีความสามารถ 3 ประการ คือ

ก. ความสามารถด้านการบริหาร (administrative competence) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการวางแผน จัดการ สั่งการ และกิจกรรมการบริหารอื่นๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานได้

ข. ความสามารถทางเทคนิค (technical competence) เป็นความสามารถเฉพาะมีความรู้เฉพาะตน เพื่อช่วยให้การดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล นั่นคือความสามารถ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ในการนำเอาวิธีในการปฏิบัติงานแบบต่างๆ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการนำเอาความรู้ต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานกับบุคคล

ค. ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ (human relations competence) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจคน (man) รู้ว่าจะทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างไร เข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างดี (สมสมัย สุธีรศานต์, ออนไลน์, 2551)

สรุปได้ว่า การแนะนำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุผลหลายประการดังกล่าวประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัฒน์ โดยใช้กิจกรรมการแนะนำเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

4) การสนับสนุน

การสนับสนุนของผู้บริหารในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านทรัพยากร การวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจ การได้รับผลประโยชน์ การประเมินผล และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งการสนับสนุนจะทำให้การบริหารในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(1) ความหมายของการสนับสนุน

คอมบ์ (Cobb, 1979, p. 300) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่เห็นคุณค่า ยกย่อง รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

คาห์น (Kahn, 1979, p. 85) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนเป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อกัน มีการยอมรับนับถือ และมีการช่วยเหลือ ด้านวัตถุซึ่งกันและกัน ยอมรับในพฤติกรรมซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งหมดหรือเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

เพนเดอร์ (Pender, 1996, p. 259) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับความรักและนับถือ รวมทั้งการมีคุณค่า เป็นที่ต้องการของบุคคลหนึ่ง แต่ไม่รวมบุคคลจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อบุคคลอื่นๆ

ระบบสนับสนุนการบริหารหมายถึง ระบบสนับสนุนการทำงานของกลุ่มและสารสนเทศของผู้บริหารซึ่งสามารถช่วยการจัดการทั้งทางด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการประสานงาน (ออนไลน์, 2552)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมในการเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร สนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพด้วยความเสมอภาค

(2) ความสำคัญการสนับสนุน

แนวคิดการสนับสนุนของ เฮาส์ (House, 1981, p. 35) ประกอบด้วย

ก. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) ได้แก่ การให้คำแนะนำ ข้อชี้แนะ ชี้แนวทาง และการให้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

ข. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นการแสดงออกถึงการยกย่อง เห็นคุณค่าความรัก ความไว้วางใจ ความห่วงใย การรับฟัง และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

ค. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (instrumental support) เป็นการช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เช่นการให้เงิน การให้เวลา การให้แรงงาน การช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อม รวมถึงการช่วยเหลือด้านสิ่งของและการให้บริการด้วย

ง. การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (appraise support) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือข้อมูลที่นำไปใช้ประเมินตนเองในการรับรองการให้ข้อมูลย้อนกลับการเปรียบเทียบกับสังคม

โคเฮน และวิลส์ (Cohen & Wills, 1985, p. 638; อ้างถึงใน วิโรจน์ นาคก้อน, 2550, หน้า 17) กล่าวถึง การสนับสนุน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

ก. ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่าได้แก่ การให้กำลังใจการเห็นใจและการยอมรับ

ข. ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ได้แก่ การช่วยเหลือด้านการเงิน วัตถุสิ่งของและบริการ

ค. ด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การได้รับความรู้และคำแนะนำต่างๆ

ง. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้แก่ การใช้เวลาว่างหรือร่วมกิจกรรมนันทนาการ

นอกจากนี้ การสนับสนุนของครอบครัวนอกจากจะทำให้เด็กประพฤติตัวดีแล้วยังส่งผลต่อความสำเร็จทางการเรียนด้วย ดังที่ ครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 58) กล่าวว่า คุณลักษณะทางจิตวิทยาในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทางปัญญาและการสนับสนุนทางอารมณ์ สำหรับการสนับสนุนทางอารมณ์นั้น เป็นคุณลักษณะหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่บิดามารดาสร้างขึ้น เด็กที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตส่วนมากจะมาจากครอบครัวที่บิดามารดาสนับสนุนต่อบุตรธิดาและมีความสัมพันธ์กัน (ออนไลน์, 2553) ในด้านการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ดูงาน ลาศึกษาต่อ จัดหาเอกสารตำรา คู่มือครู

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ให้คำปรึกษาแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูใช้สื่อที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การสนับสนุนของผู้บริหารในด้านต่างๆ แม้ว่าจะสำคัญเพียงไร ถ้าไม่มีระบบสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร เช่น ให้ผู้บริหารสามารถใช้งาน internet หรือสามารถใช้ vedio conference เพื่อสนับสนุนในเรื่องการสื่อสาร การจัดระบบสำนักงานอัตโนมัติ สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและตัวเลข ก็จะไร้ผลไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์การนั้นๆ

5) การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

การมีส่วนร่วม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า participation มีความหมาย คือ การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมเข้าไปรับผิดชอบในผลงาน และได้มีผู้ให้ความหมายของการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องหรือการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

(1) ความหมายของการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

โคเฮน และอัพฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977, p. 24) ให้ความหมายการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า “การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับประชาชน 4 ประการ” ได้แก่

ก. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่า จะทำอะไรและทำด้วยวิธีการอย่างไร

ข. มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์การ

ค. มีส่วนในการแบ่งผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา

ง. มีส่วนในการประเมินผลโครงการ

แวง (Whang, 1981, p. 32) ให้ความหมายของการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องว่าหมายถึง กระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อจะได้สะท้อนถึงความสนใจของตนหรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบันหรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

กุสตาโว (Gustavo, 1992, p. 4) กล่าวว่าการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องนั้นโดยปกติทั่วไป เป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบ เมื่อมีการส่วนร่วมก็จะเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

โฮโนลด์ (Honold, 1997, p. 67) กล่าวว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของการเอื้ออำนาจ ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร วงจรคุณภาพ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

และแผนกลยุทธ์ ซึ่งได้นำไปใช้ที่หลายมิติ เช่น ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา รวมทั้งการบริหารยุคใหม่

ดูบริน (Dubrin, 2000, p. 51) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการพัฒนาองค์กรด้วยการเสริมสร้างพลังของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มขีดความสามารถตระหนักถึงคุณค่าของตัวเอง การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพรวมทั้งการตัดสินใจและการมอบอำนาจเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบเพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น (วินัย ดิษสงค์, 2550, หน้า 49)

สรุปได้ว่า การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การร่วมมือของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องชมเชยในความสำเร็จของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(2) ความสำคัญการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติในเรื่องแนวนโยบาย ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้โดยเฉพาะ โดยกำหนดว่าให้รัฐส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดบริการสาธารณะ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่ นอกจากนี้ได้กำหนดให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การทางศาสนา และเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ในด้านการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยให้บุคคล องค์กรดังกล่าวนั้น ให้สามารถเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

และความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น นอกจากนี้ในหมวด 7 เรื่อง ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ฮอย และมิเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 13) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปสาระได้ 6 ประการ คือ

ก. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน

ข. ครูจะแสดงออกและชื่นชมผู้บริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ค. การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ง. การตัดสินใจที่ผู้บริหารไม่ยอมรับฟังผู้ร่วมงานเป็นการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพและอาจเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ง่าย

จ. ผู้ร่วมงานไม่ได้คาดหวังเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนัก ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงต้องมีความเหมาะสมไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

ฉ. บทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และธรรมชาติของปัญหา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องนั้นผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาและยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร

6) ความกล้าเสี่ยง

การบริหารความกล้าเสี่ยง เป็นการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ เพื่อลดโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายหรือความล้มเหลว ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้รับการประเมินและควบคุมอย่างมีระบบ ซึ่งจะทำให้การดำเนินภารกิจขององค์การประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

(1) ความหมายของความกล้าเสี่ยง

ซิมมอน (Simmons, 2007, p. 72) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารจัดการที่วางแผนสำหรับมองไปข้างหน้าและมีกิจกรรมเพื่อป้องกันความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับโครงการ

การบริหารความเสี่ยงองค์การคือ การกำหนดกลยุทธ์ บุคลากร กระบวนการ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ขององค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความสามารถในการจัดการความเสี่ยงขององค์การ (นฤมล สะอาดโฉม, 2550, หน้า 30)

ความกล้าเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่บางสิ่งบางอย่างอาจเกิดขึ้นซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสิ่งที่เป็นอันตรายหรือคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางธุรกิจหรือแผนการต่างๆ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550, หน้า 14)

ความเสี่ยง หมายถึง สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรืออาจหมายถึงโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งมีผลกระทบให้การดำเนินงานขององค์การเกิดความเสี่ยง ความผิดพลาด การรั่วไหล ความสูญเปล่า และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานซึ่งรวมถึงการทำให้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเบี่ยงเบนไป (กรมบัญชีกลาง, 2550, หน้า 68)

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบหรือสร้างความเสี่ยงหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์การ หรือหน่วยงานนั้นๆ (ธร สุนทรายุทธ, 2550, หน้า 71)

ความกล้าเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (กัญชลี จำนงค์วงศ์, 2551, หน้า 3)

สรุปได้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านงบประมาณ ด้านเทคนิค ด้านค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร และสภาพการแข่งขันที่อาจจะส่งผลกระทบให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดความเสี่ยง

(2) ความสำคัญของความกล้าเสี่ยง

ชฎาภรณ์ เซ่งคลิ้ง (2554, ออนไลน์) การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในสถานศึกษา จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรจะมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงเป็นการทำนายอนาคตอย่างมีเหตุมีผล มีหลักการและหาทางลดหรือป้องกันความเสียหายในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้า หรือในกรณีที่พบกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์การอื่นหรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า ในขณะที่สถานศึกษาอื่นที่ไม่เคยมีการเตรียมการหรือไม่มีการนำแนวคิดของกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตขึ้นสถานศึกษาเหล่านั้นจะประสบกับปัญหาและความเสียหายที่ตามมาโดยยากที่จะแก้ไข ดังนั้น

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาช่วยเสริมร่วมกับการทำงาน จะช่วยให้ภาระงานที่ปฏิบัติการอยู่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นเรื่องส่วนรวม ที่ทุกคนในสถานศึกษา ตั้งแต่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร จนถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ในเชิงลึก เชิงบูรณาการ และเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ กิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่ดีจะเป็นการวัดความสามารถและการดำเนินงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะต้องดำเนินงานบนพื้นฐานของ 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การตรวจสอบภายใน (internal audit) การควบคุมภายใน (internal control) และการบริหารความเสี่ยง (risk management) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

ก. ระบบงานขององค์การ

ข. บุคลากร

ค. การเงินการคลัง

ง. การเมืองเศรษฐกิจ

จ. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ฉ. ลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ช. สภาพการแข่งขัน

ความเสี่ยง ภายในองค์การ เช่น

ก. สถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัย

ข. ระบบบัญชีที่ไม่น่าเชื่อถือ

ค. วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน

ง. การฝึกอบรมพนักงานที่ไม่เพียงพอ

จ. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความเสี่ยงภายนอกองค์การ เช่น

ก. การเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย

ข. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

ค. กระแสโลกาภิวัฒน์

ง. เสถียรภาพทางการเมือง

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จ. การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค

ฉ. กระแสสังคม สิ่งแวดล้อม

ช. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงอย่างง่าย 5 ข้อ ได้แก่

ก. การกำหนดวัตถุประสงค์

ข. การระบุความเสี่ยง

ค. การประเมินความเสี่ยง

ง. การสร้างแผนจัดการ

จ. การติดตามสอบทาน

ความกล้าเสี่ยง คือ การวัดความสามารถที่จะดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของงานประสบความสำเร็จ ภายใต้การตัดสินใจ งบประมาณ กำหนดเวลา และข้อจำกัดด้านเทคนิคที่เผชิญอยู่ อย่างเช่น การจัดทำโครงการเป็นชุดของกิจกรรม ที่จะดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งในอนาคต โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จภายใต้กรอบเวลาอันจำกัด ซึ่งเป็นกำหนดการการปฏิบัติการในอนาคตความเสี่ยงจึงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนและความจำกัดของทรัพยากรโครงการ ผู้บริหารโครงการจึงต้องจัดการความเสี่ยงของโครงการ เพื่อให้ปัญหาของโครงการลดน้อยลงและสามารถดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2551, หน้า 23) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารความกล้าเสี่ยง คือการกำหนดเหตุไม่พึงประสงค์ และวางแผนกำจัดเหตุที่ไม่พึงประสงค์หรืออย่างน้อยที่สุดให้เป็นเบาเพื่อรับความเสี่ยงน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของ เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) ประกอบด้วยปัจจัยการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความกล้าเสี่ยง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษาองค์การหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคนิค วิธีการ รวมถึงการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยการบริหารตามแนวความคิดดังกล่าว มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ในยุคการปฏิรูปการศึกษา การจัดสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษารวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาที่อยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา หรือที่เรียกว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงาน ด้านการบริการชุมชน และด้านต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วย

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964, p. 362) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะที่อธิบายถึงองค์การและบอกถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การหนึ่งลักษณะนั้นจะต้องคงอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง แล้วสิ่งนั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น หรือหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ส่วนในสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับด้านการบริหารงาน การนิเทศและความยุติธรรมที่ผู้บริหารให้แก่ผู้ร่วมงาน

ฮาลพิน (Halpin, 1966, p. 132) ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบของแต่ละองค์การหรือหน่วยงาน กล่าวคือ ในแต่ละบุคคลจะต้องแสดงบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง องค์การ หรือหน่วยงานอื่นๆ ก็เช่นเดียวกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 27) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายใน พฤติกรรมของบุคคลในองค์การและประการที่สามบอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ที่ทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ

คิลแลน (Killan, 1968, pp. 202-203) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความสำเร็จขององค์การ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1978, p. 144) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์การที่ทำให้องค์การมีความแตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

วาซู, สตีวาร์ต และการ์สัน (Vasu, Stewart, & Garson, 1990, pp. 150-151) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีลักษณะใกล้เคียงกับวัฒนธรรมองค์การ แต่มีส่วนแตกต่างกันชัดเจนหลายด้าน การวัดบรรยากาศองค์การนั้นจะวัดจากความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่เขาชอบในการทำงานในองค์การ

กิ๊บสัน, เจมี, จอห์นและเจมส์ (Gibson, Jame, John & James, 1991, p. 744) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานภายใน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ

สภาพแวดล้อมดังกล่าวรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

โอเวน (Owens, 1991, p. 167) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง เอกลักษณ์ขององค์การ เป็นการแสดงความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคคลทุกระดับในองค์การนั้นๆ ออกมา

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ต่างไปจากองค์การต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมาย

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในของในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา คือการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดของการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพแวดล้อม และความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรเป็นสถานที่ซึ่งมีบรรยากาศที่ดี โดยมีนักการศึกษาเสนอความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า

บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาจะมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ สถานศึกษาที่สะอาดร่มรื่นเรียบง่าย สดชื่น สงบ แจ่มใส มีชีวิตชีวา วัสดุอาคารสถานที่ ซึ่งได้รับการดูแลให้มีความเป็นปัจจุบันพร้อมที่จะให้ครูและนักเรียนได้ใช้ตลอดเวลาย่อมจะทำให้ครูและนักเรียนได้รับอิทธิพลทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวยรักงาม รักความสะอาด รักความสงบเรียบร้อย และรักความรื่นรมย์ไปด้วย ถือว่าคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ตามหลักสูตรจะเกิดขึ้นในตัวนักเรียนได้เป็นอย่างมาก (โกวิท วรพิพัฒน์, 2533, หน้า 13)

สถานศึกษาซึ่งมีบรรยากาศดีจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาสถานศึกษาแห่งนั้น สถานศึกษาที่มี

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

บรรยากาศที่ไม่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายห่างเหินเฉยเมยว้าเหว่ และไม่อยากมาสถานศึกษา เปรียบเหมือนครูที่พูดไม่ได้ มีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ได้ (ธเนศ ขำเกิด, 2533, หน้า 40-41)

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา แล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยส่วนรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด ทฤษฎีของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

ซีเลคแมน และคนอื่นๆ (Selekman, et al., 1964; อ้างถึงใน ธรรมสรณ์ บัวสาย, 2551, หน้า 41) กล่าวว่า องค์การใดหากเกิดบรรยากาศองค์การที่ไม่เป็นที่พอใจของฝ่ายปฏิบัติงาน จะมีปฏิกิริยาต่างๆ โดยผู้ปฏิบัติงานจะพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมหรือสภาพรอบข้าง เพื่อให้บรรยากาศองค์การเป็นที่พอใจของพวกตนการมีปฏิกิริยานี้ จะต้องอยู่ภายในอำนาจของขอบข่ายของตน โดยอาจจะมีปฏิกิริยาทางบวก หรือทางที่ดีจนถึงระดับที่มีปฏิกิริยาที่รุนแรงได้ ปฏิกิริยาเหล่านี้มีตัวอย่าง เช่น

1) การให้ความร่วมมือ เป็นการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานในทางบวก การให้ความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะทั้งสองฝ่ายมีวัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ตรงกันเป็นไปได้ แต่ผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่าไม่ว่าองค์การใดที่ควรร่วมมือระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำคือ การพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นพยายามให้ความร่วมมือให้มากที่สุด

2) การอำนวยความสะดวก การร่วมมือและการอำนวยความสะดวกกับปฏิกิริยาทั้ง 2 ประการนี้ ค่อนข้างจำแนกได้ยาก การจำแนกว่าปฏิกิริยาอย่างใดเป็นการร่วมมือ และอย่างใดเป็นการอำนวยความสะดวกนั้น จะต้องทราบถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของปฏิกิริยาทั้งสองอย่างไรก็ตาม องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกคือ การตระหนักถึงความพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การอำนวยความสะดวกเป็นปฏิกิริยาที่เป็นอยู่ไม่นาน มักอาจจะเปลี่ยนเป็นความร่วมมือหรือต่อต้านได้ ดังนั้น บรรยากาศขององค์การในส่วนนี้จึงขึ้นอยู่กับการอำนวยความสะดวก จะเปลี่ยนไปเป็นปฏิกิริยาด้านใด เป็นความร่วมมือหรือขัดแย้ง

3) การขัดแย้งในองค์การที่มีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในบางครั้งการขัดแย้งอาจจะจบลงด้วยการประนีประนอม

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964, pp. 65-67) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วย กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิด

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ได้จำแนกองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 5 ประการ คือ

1) ขนาดและโครงสร้าง (size and structure)

2) แบบของภาวะผู้นำ (leadership pattems)

3) ความซับซ้อนของระบบ (system complexity)

4) เป้าหมายและทิศทาง (goal direction)

5) ขอบข่ายงานการติดต่อสื่อสาร (Communication Network)

ฮาลพิน และครอฟต์ (Halpin & Croft, 1966, p. 28) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 71 แห่ง ซึ่งในทัศนะของ ฮาลพิน และครอฟต์ บรรยากาศองค์การ จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกในสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มสมาชิกภายในสถานศึกษา จะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ในทำนองเดียวกันพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มสมาชิกหรือกลุ่มผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วย ฮาลพิน และครอฟต์ ศึกษาวิจัยแล้วพบว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การเป็นตัวการที่สำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่างๆ จึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกผู้ร่วมงานในองค์การ ทั้ง 2 กลุ่ม ทำให้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจำแนกออกเป็น 8 ด้าน รายละเอียดดังนี้

1) การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement)

2) อุปสรรค (hindrance)

3) ขวัญ (esprit)

4) การสนิทสนม (intimacy)

5) การห่างเหิน (aloofness)

6) การเน้นผลงาน (production emphasis)

7) การให้ความช่วยเหลือ (thrust)

8) การเอาใจใส่ (consideration)

แคมเบล และกรีซ (Campbell & Gregg, 1966, p. 36) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์การ การรับรู้นั้นก่อให้เกิดพฤติกรรม และยังรวบรวมการศึกษาวิจัยของคนอื่นๆ และได้สรุปเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การและองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล (individual autonomy)

2) ดีกรีของโครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ (degree of structure imposed upon the position)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

3) การให้รางวัล (reward orientation)

4) ได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่น (consideration, warmth and support

ลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 23) มององค์การในเชิงระบบและจำแนกระบบขององค์การออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) บรรยากาศแบบเผด็จการ (exploitive authoritative cimate)

2) บรรยากาศแบบบูรณาธิปไตย (behevalent-authoritative climate)

3) บรรยากาศองค์การแบบปรึกษา (consultative climate)

4) บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (participative climate)

ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญและการจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดี ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ

1) ความยอมรับนับถือ (respect)

2) ความไว้วางใจ (trust)

3) การมีขวัญสูง (high morale)

4) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input)

5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth)

6) การผนึกกำลัง (cohesiveness)

7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal)

8) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 104) ได้มองบรรยากาศขององค์การในแง่ของบุคลิกภาพของมนุษย์ในองค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ดังนี้

1) บรรยากาศขององค์การที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่ความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า ควรจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่

2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์การการกระทำและผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศ และยังเชื่อว่าบรรยากาศขององค์การนั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะ ไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันออกไป

3) บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของคนที่ทำงานในองค์การนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการสิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในสถานศึกษา คือการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดของการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพแวดล้อม และความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดที่สอดคล้องใกล้เคียงกัน เช่น ขวัญ การให้รางวัล การเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือ การสนิทสนม แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดบรรยากาศองค์การของ ฟอกซ์และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่พัฒนาสำหรับการประเมินบรรยากาศองค์การที่มีเนื้อหาสาระ ขอบข่ายใกล้เคียงกัน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลังการปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1) ความยอมรับนับถือ (respect) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ (Fox, et al., 1973, p. 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของงาน บทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพก็คือการสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในสถานศึกษา มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 38) ได้เสนอทฤษฎี Maslow's need-hieracy theory โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเบื้องต้น 3 ประการคือ

(1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป

(2) อิทธิพลใดๆ จะมีผลต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการระดับนั้นๆ เท่านั้น หากความต้องการระดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความหมายไป และไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น

(3) ความต้องการของมนุษย์จะมีเป็นลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงขึ้นก็จะตามมา

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (psychological need) เป็นความต้องการระดับต่ำซึ่งได้แก่ ต้องการแก้ความกระหายหิว ต้องการทางเพศ ต้องการขจัดความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการสัมผัส พักผ่อนหลับ ต้องการดมกลิ่นและรสนิยม

ระดับ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (safe and security need) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัย ต้องการการคุ้มครอง ต้องการเป็นอิสระ จากอันตราย

ระดับ 3 ความต้องการด้านสังคม (social or belongingness need) ซึ่งได้แก่ ต้องการคบหาสมาคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการเพื่อน

ระดับ 4 ต้องการการยอมรับในสังคม (esteem need) ซึ่งได้แก่ ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น นับถือตนเอง ต้องการให้มีคุณค่า

ระดับ 5 ต้องการความสำเร็จ (self-actualization or self realization) อันได้แก่ ต้องการบรรลุเป้าประสงค์ตามความสามารถของตน ต้องการพัฒนาความสามารถของตน ต้องการสิ่งที่เหมาะสมและที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในสังคมของสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่าย ตลอดจนนักเรียนก็ต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในสถานศึกษายอมรับนับถือ นอกจากนี้ความยอมรับนับถือระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน และนักเรียนด้วยกันเองก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อทุกคนได้รับยอมรับนับถือแล้วย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ นอกเหนือจากความยอมรับนับถือที่จะต้องสร้างให้มีในสถานศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเช่นเดียวกัน เพราะหากได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนให้มีต่อสถานศึกษา ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเช่นเดียวกัน เพราะหากได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนแล้ว สถานศึกษาจะได้รับความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในด้านต่างๆ จากชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

สรุปได้ว่า ความยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถและการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาร่วมมือในการทำงาน ชุมชน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

2) ความไว้วางใจ (trust) ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน (Fox, et al., 1973, p. 7)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา แต่ถ้าบุคลากรในสถานศึกษาขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษาไม่ดี การปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงานทุกๆ ระดับเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกันระหว่างบุคลากรทุกระดับให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งความรู้สึกไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้อื่นให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันที่แสดงออกไป ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้งานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์เกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522, หน้า 135-138) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับบุคคลแต่ละประเภทในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจขึ้นได้ดังนี้

(1) การทำงานกับผู้บริหาร เมื่อต้องทำงานร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูทุกคนควรปฏิบัติดังนี้

ก. ทำงานให้ดี ทำงานให้เต็มเวลาและเต็มความสามารถ หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ

ข. ผู้บริหารย่อมมีความคิดเห็นและความปรารถนาดีต่อสถานศึกษาของเราดังนั้นจึงพยายามหาทางให้ความคิดของผู้บริหารให้เป็นความจริงและเกิดผลดี

ค. ผู้บริหารย่อมมีเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนั้นครูอาจตามไม่ทันดังนั้นควรยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

ง. คนทุกคนต้องการเห็นตัวเองสำคัญ ดังนั้นจึงควรยกย่องผู้บริหารตามควรแก่ฐานะ

จ. ผู้บริหารเป็นปุถุชนธรรมดา ย่อมต้องมีผิดและพลาด จึงไม่ควรเห็นพ้องด้วยหรือปฏิเสธตลอดเวลา ถ้าจะคัดค้านก็ควรดูกาลเทศะ และมีเหตุผลพอพร้อมทั้งเสนอแนวทางให้เพื่อการปฏิบัติ มิใช่ว่าปฏิเสธแล้วก็ไม่ทราบว่าจะทำอย่างไรต่อไป

ฉ. เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี ครูควรจะเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บริหารด้วย

ช. โดยปกติผู้บริหารก็มีงานมากอยู่แล้ว จึงไม่ควรรบกวนผู้บริหารด้วยเรื่องเล็กๆ น้อยๆ

ซ. การสรรเสริญลับหลังอาจไม่เป็นไร แต่เป็นการไม่สมควรที่จะนินทาผู้บริหารลับหลัง

ฌ. ย่อมเป็นการเหลือวิสัยที่จะให้ทุกคนเห็นด้วย ดังนั้นจึงอย่าโกรธเมื่อผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับความคิดของตน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ญ. ไม่ควรบ่นถึงความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บริหาร มิฉะนั้นจะกลายเป็นว่าไม่อดทน ไม่สู้งาน

ช. ถ้าจะปรึกษางานกับผู้บริหาร ก็ควรดูให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส มิฉะนั้นจะกลายเป็นการรบกวนหรือประจบ

ซ. หมั่นประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะๆ เช่น ถูกถามความเห็นบ้างหรือเปล่า ถูกตำหนิบ้างไหม ถูกสั่งงานข้ามหัวบ้างหรือไม่ แล้วพยายามหาสาเหตุและวิธีแก้ไข

(2) การทำงานกับเพื่อน ในหมู่เพื่อนครูด้วยกัน ครูทุกคนควรปฏิบัติตนดังนี้

ก. พยายามเข้าหาเขาก่อนให้เห็นว่าเขาก็เป็นคนสำคัญ

ข. มีความจริงใจต่อคนอื่น

ค. หลีกเลี่ยงการนินทา ถ้าหากเรานินทาเพื่อน เพื่อนก็คงจะนินทาเราบ้าง

ง. อย่าผลักหรือซัดทอดความผิดให้กับคนอื่น ในเมื่อเป็นความผิดของเรา

จ. ยกย่องชมเชย และสรรเสริญตามโอกาสอันควร

ฉ. ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความจริงใจ

ช. รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ความคิดเห็นของคนอื่นมีค่าแก่การรับฟัง ฟังแล้ววิเคราะห์ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

ซ. หลีกเลี่ยงการทำตนเหนือเพื่อน

ฌ. ให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย คงเส้นคงวากับเพื่อน

ญ. มีใจกว้างพอประมาณ รู้จักที่จะ “ให้” บ้าง

ฎ. หลีกเลี่ยงการขอร้องหยุมหยิม เมื่อสิ่งนั้นเราก็ทำได้

ฏ. พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามสมควร ทำงานต้องมีเพื่อน เราจะอยู่คนเดียวไม่ได้

(3) การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น คนส่วนมากมักจะละเลย ไม่ใส่ใจและไม่เห็นความสำคัญ แท้ที่จริงแล้วครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษาก็คือผู้ใต้บังคับบัญชา งานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับเขาเหล่านี้ เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติดังนี้

ก. รู้จักควบคุมตนเอง เช่น อย่าโมโหฉุนเฉียว อย่าหลงอำนาจ อย่าหลงว่าตนเองเก่งกว่าคนอื่น อย่าตัดสินใจเวลาโกรธ และอย่าเลือกที่รักมักที่ชัง

ข. รู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องเมื่อเขาทำความดี เอาใจใส่และเห็นใจในความยากลำบากของเขาบ้าง แต่ถ้าเขาน้อยใจคงต้องใช้เวลานานมากกว่าจะหายได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค. รู้จักการให้รางวัล เช่น ให้รางวัลที่เป็นเครื่องแสดงน้ำใจมากกว่าจะเป็นเครื่องแสดงสินน้ำใจ ใครทำดีให้รางวัลตอบแทน ให้รางวัลพอเหมาะกับผลงานที่กระทำสำเร็จ หลีกเลี่ยงการข่มขู่และขู่เข็ญ ให้รางวัลดีกว่าการทำโทษ และให้รางวัลโดยไม่ทำให้รางวัลนั้นเป็นเครื่องทำให้คนอื่นเกลียดชังเขา

ง. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ เช่น อย่าตำหนิต่อหน้าคนอื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย ตำหนิว่าอะไรผิดดีกว่าตำหนิว่าใครผิด ก่อนจะตำหนิให้ฟังความคิดเห็นของเขาก่อนวิจารณ์หรือตำหนิด้วยอาการสุภาพ มิใช่ตำหนิเวลาโกรธ

จ. รู้จักฟัง เช่น ฟังให้มาก แสดงความเอาใจใส่และตั้งใจฟัง ฟังเพื่อหาข้อยุติ มิใช่เพื่อขัดแย้ง หรือจับผิด ฟังให้ตลอดอย่าขัดจังหวะถ้าไม่จำเป็นและพูดเท่าที่จำเป็น

ฉ. รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น สนใจเอาใจใส่และพิทักษ์ผลประโยชน์ของเขา พยายามประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใครดีพยายามสนับสนุนอย่ากักกันหรือสกัดกั้น ใครเดือดร้อนพยายามหาทางช่วยเหลือเอาใจใส่ทุกข์สุขส่วนตัว และครอบครัวของเขาบ้าง

ช. ชี้แจงความเคลื่อนไหวของสถานศึกษา เช่น ชี้แจงนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและรัดกุม อย่าปล่อยให้เขาทราบจากข่าวลือตามข้อข้องใจ เปิดช่องทางของการสื่อสารให้ดำเนินไปโดยสะดวก ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของสถานศึกษาอยู่เสมอ

ซ. ใช้งานให้เหมาะสมกับคน ผู้นำควรนึกอยู่เสมอว่าทุกคนมีความสามารถดังนั้นจึงควรใช้ความสามารถของเขาให้เต็มที่ เปิดโอกาสให้เขาอาสางาน เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำงานในสิ่งที่เขามั่นใจว่าจะทำได้สำเร็จ

ฌ. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรระลึกเสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

จากข้อเสนอแนะข้างต้นจะเห็นว่า ไม่เป็นการยากที่ผู้บริหารจะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการส่งผลให้บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดี น่าสัมผัส ตลอดจนส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามจุดประสงค์

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

3) การมีขวัญสูง (high morale) บุคคลที่มีขวัญสูง มีความรู้สึกที่ดีในสิ่งที่เกิดขึ้น และเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ (Fox, et al., 1973, pp. 7-8)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญกำลังใจของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก คนมีความรู้ความสามารถแม้จะไม่สูงนัก แต่มีขวัญกำลังใจดีการทำงานอาจได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ขวัญกำลังใจไม่ดี และได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญกำลังไว้ ดังนี้

ฟลิบโป (Flippo; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 39) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

วอชิงตัน และวัตสัน (Washington & Watson; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 39) มีความเห็นสนับสนุนว่า ผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญกำลังใจในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นในการทำงานตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

โดยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะให้การปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอๆ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า การมีขวัญสูง หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย ของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ

4) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ คือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิด และตัดสินปัญหาสำคัญๆ ของสถานศึกษา (Fox, et al., 1973, pp. 7-8)

ในการบริหารงานยุคปัจจุบัน เป็นการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยผ่านคณะกรรมการ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานศึกษา อันประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา (จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 39)

กิจการต่างๆ ของสถานศึกษาควรให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือที่เรียกว่าการตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล นั่นคือเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรของกลุ่มได้ร่วมกันใช้ความคิดพิจารณาตัดสินปัญหาและเลือกทางเลือกที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความพอใจในสิ่งที่ต้องการ มีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ และที่ดีที่สุดคือ การให้มีการนำเอาทางเลือกมาอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันว่าการตัดสินใจควรจะได้รับการช่วยเหลือจากคนอื่น เพื่อจะให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดน้อยที่สุด (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521, หน้า 48)

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร 3 ประการ คือ 1) ช่วยลดภาระของผู้บริหาร 2) ช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) เป็นการสร้างขวัญที่ดีให้กับทุกฝ่าย ดังนั้นการมอบหมายงานให้กับสมาชิกในองค์การเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้น มีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกยอมรับเนื่องจากมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกวิธีหนึ่ง (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 291)

สรุปได้ว่า การมีโอกาสในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ (Fox, et al., 1973, p. 8)

สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในสถานศึกษา ผลการศึกษาของสถานศึกษาจึงฝากไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าการจัดการศึกษามีคุณภาพ ประชาชนก็จะมีคุณภาพด้วย (จรูญ มุ่งการนา, 2534, หน้า 8)

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมของสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นบรรยากาศในสถานศึกษาได้อีกประการหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าคณะครูมีความกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ รอบตัว เป็นคนทันเหตุการณ์ สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาสอนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ และนักเรียนมีความสุขที่ได้เรียนตามแผนงาน หรือโครงการต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ ก็จะสะท้อนให้เห็นบรรยากาศที่ดีได้ แต่ถ้าหากคณะครูยังใช้วิธีการสอนแบบเก่า ไม่สนใจค้นคว้าหาความรู้ นักเรียนไม่มีความสุขกับการเรียนก็จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ไม่ดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่มีการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

การสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพหรือความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาท เพื่อให้บรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาดีขึ้น ดังต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522, หน้า 33-36)

(1) บทบาทของผู้บริหารกับโปรแกรมการเรียนการสอน ผู้บริหารเป็นต้องเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนนั้น ควรทำเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินผลโปรแกรมที่มีอยู่เดิม ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงข้อกำหนดทางวัฒนธรรม เป้าประสงค์ของชุมชน จุดประสงค์เฉพาะของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าจุดประสงค์ของสถานศึกษา สังคมกับความต้องการของนักเรียนสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องต้องกลับมาพิจารณาใหม่ แต่ถ้าหากสอดคล้องก็ดำเนินการในขั้นที่ 2 ต่อไป

ขั้นที่ 2 การวางแผนเพื่อปรับปรุงโปรแกรม ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเรื่องหรือสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นและการวิจัยเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และการประสานพลังกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงระหว่างนักเรียน ชุมชน และคณะครู ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าการวางแผนเพื่อปรับปรุงดีพอแล้วหรือยัง ถ้ายังไม่ดีพอก็ต้องกลับมาวางแผนเพื่อปรับปรุงใหม่ ถ้าดีแล้วก็ดำเนินต่อไปในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 3 การนำโปรแกรมที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความร่วมมือและการสนับสนุนของคณะครู ทรัพยากรและเครื่องช่วยตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการปรับปรุง มีเพียงพอหรือไม่ และได้ให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก่ชุมชน และได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าโปรแกรมที่ปรับปรุงแล้วนี้ สามารถจะนำไปใช้จริงได้หรือไม่ ถ้ายังไม่มีทางเป็นไปได้ก็ต้องกลับมาปรับปรุงใหม่ ถ้าเชื่อว่าสามารถเป็นไปได้ก็ดำเนินการต่อไปในขั้นที่ 4

ขั้นที่ 4 การประเมินผลโปรแกรมใหม่ ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลที่เกิดจากโปรแกรมใหม่ โดยกระบวนการทดสอบโดยอาศัยการทดสอบแบบอิงกลุ่ม (norm referenced test) การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ (criterion referenced test) และการทดสอบอื่นๆ ถ้าผลของโปรแกรมใหม่ออกมาเป็นที่น่าพอใจก็สามารถนำโปรแกรมใหม่นี้ไปใช้ต่อไปได้

(2) บทบาทของผู้บริหารกับครูผู้สอน ผู้บริหารควรแสดงบทบาทของผู้นำเกี่ยวกับครูผู้สอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดหาครูใหม่ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของครู เกณฑ์ และกระบวนการคัดเลือก ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขั้นที่ 2 ปฐมนิเทศครูใหม่ ในขั้นนี้ผู้บริหารควรแนะนำครูใหม่ให้คุ้นเคยกับครูเก่า ชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และนักเรียนซึ่งได้แก่ลักษณะทางสังคม ภูมิหลังและอื่นๆ

ขั้นที่ 3 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องให้ครูทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ และลำดับขั้นของการบังคับบัญชา

ขั้นที่ 4 การพัฒนาครูอาจารย์ ผู้บริหารจำเป็นต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาคณะครูอาจารย์ ซึ่งอาจทำได้โดยไปดูครูสอนและให้โอกาสครูไปดูผู้อื่นสอนบ้าง ให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัว การให้โอกาสไปเยี่ยมเยียนสถานศึกษาอื่น การให้เข้าร่วมสมาคมวิชาชีพและการอบรมครูประจำการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลคณะครู ในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าจะประเมินผลเมื่อไร เพื่ออะไร เรื่องอะไร และจะใช้วิธีการประเมินอย่างไร บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องนี้อาจจะไม่จำเป็นต้องกระทำทุกขั้นตอน กระทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น

(3) บทบาทของผู้บริหารกับนักเรียน ผู้บริหารจะต้องศึกษาและพิจารณา ดังนี้

ก. ความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างนักเรียนกับคณะครู

ข. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

ค. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ง. การให้นักเรียนมีส่วนปกครองกันเอง

จ. การจัดบริการต่างๆ ให้แก่นักเรียน

ฉ. วินัยและการลงโทษ

ช. เสรีภาพของนักเรียน

(4) บทบาทของผู้บริหารกับการเงินและอาคารสถานที่ ภารกิจของผู้บริหารในด้านนี้มีสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา ดังนี้

ก. การทำงบประมาณ

ข. การควบคุมการใช้จ่าย

ค. การซื้อและการจ้าง

ง. การวางแผนการก่อสร้างอาคารใหม่และการใช้สถานที่ให้เป็นประโยชน์

จ. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่

(5) บทบาทของผู้บริหารกับชุมชน งานของผู้บริหารในด้านนี้ที่สำคัญๆ ได้แก่

ก. การวิเคราะห์สังคม วิเคราะห์ถึงลักษณะของชุมชน ความต้องการและค่านิยมของชุมชน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข. การสื่อสารกับชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้ข้อมูลของสถานศึกษาแก่ชุมชน

ค. การหาทางให้ชุมชนสนับสนุนสถานศึกษา

จากบทบาทดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการที่จะตอบสนองความต้องการของนักเรียนในด้านวิชาการ สังคม ลักษณะทางกายภาพ และเจตคติ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้ดี ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของสังคม เพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว

สรุปได้ว่า ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษา มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ ด้านสังคม ตลอดจนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และความรอบรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา

6) การผนึกกำลัง (cohesiveness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความต้องการที่จะอยู่ในสถานศึกษาแห่งนั้น และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษา (Fox, et al., 1973, p. 8)

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนปรารถนาที่จะพบแต่ความสำเร็จ ปัญหาที่เผชิญหน้ากับผู้บริหารทั้งหลาย ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้งานสำเร็จ การปฏิบัติราชการเป็นการรวมพลังทั้งหลาย ด้วยความสามัคคีเพื่อให้งานสำเร็จ ความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงานจะมีมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับเท่าใดขึ้นอยู่กับคน ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถผนึกกำลังสร้างความร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชาได้สูง งานก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำ (leadership) สูงสำหรับการผลักดันหรือการผลึกกำลังเพื่อนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยทรัพยากรของการบริหารที่เรียกว่า 4M คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) จากทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 ประการนี้

“คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เทอร์รี่ (Terry) ได้ให้แนวคิดว่า ความสำเร็จในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับ สิ่งต่อไปนี้

(1) จัดหาบุคลากรที่มีความสามารถ กำหนดนโยบายหรือจุดประสงค์ในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าจะทำงานกันอย่างไรและจะทำอะไร นั่นคือ การอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะงานที่จะทำ

(1) การมอบอำนาจหน้าที่ให้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(2) ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

จากแนวความคิดที่ว่า “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522, หน้า 127-128) กล่าวว่า จากประสบการณ์ในการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานพอที่จะสรุปสาระสำคัญบางประการ ได้ดังนี้

(1) ผู้นำหรือหัวหน้าแต่ละคนใช้เวลาอยู่กับคนอื่น หรือติดต่อกับคนอื่นมากกว่าใช้เวลาอยู่ตามลำพังคนเดียว

(2) ในวงงานของรัฐบาลและเอกชน คนถูกให้ออกจากงานเพราะขาดความรู้มีน้อยแต่ถูกไล่ออกหรือให้ออกเพราะทำงานร่วมคนอื่นไม่ได้มีมาก

(3) คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะ ตำแหน่งเพราะไม่มีความรู้มีเพียงส่วนน้อยแต่คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก

จากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นว่า “คน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้นำหรือหัวหน้าในการทำงานหรือการปฏิบัติราชการย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคนเป็นประการสำคัญ ความสามารถในการทำงานของมนุษย์ แบ่งออกได้ 3 ระดับ ดังนี้

(1) ตนเองไม่ทำงาน หวังแต่จะคอยความช่วยเหลือจากผู้อื่น งานย่อมล้มเหลวไม่เกิดผลสำเร็จ

2) ตนเองทำงานคนเดียว ไม่ขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้อื่นหรือเพื่อนก็ไม่ช่วยทำงานให้ งานที่ทำอาจจะสำเร็จบ้างแต่ก็คงเป็นส่วนน้อย

(3) ตนเองทำและได้รับความช่วยเหลือร่วมมือจากผู้อื่นเป็นอย่างดี งานนั้นย่อมสำเร็จสมตามความมุ่งหมาย

จากแนวคิดนักการศึกษา พอสรุปได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานและความร่วมมือกันเป็นประการสำคัญ ผู้บริหารต้องรู้จักใช้แรงจูงใจเพื่อให้เข้ากับคน สามารถครองใจคนและเอาชนะใจคนให้ได้ เป็นการรวมพลังในการทำงานเป็นทีมหรือเป็นหมู่คณะ ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยการประสานงาน ความร่วมมือและความจริงใจของบุคคลเพื่อที่จะทำงานร่วมกันอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

สรุปได้ว่า การผนึกกำลัง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความต้องการที่จะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนั้น และนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง (Fox, et al., 1973, p. 8)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปรับปรุงสถานศึกษา โดยจะต้องมีการวางแผนกิจกรรม และสร้างประสบการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรม หรือโครงการที่เหมาะสมในอันที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ของการเรียนการสอนหรือผลที่ได้รับในการจัดการศึกษาไม่ว่าในระดับใดก็ตาม จะต้องมุ่งให้ผู้รับการศึกษามีพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความคิด ด้านจิตใจ และด้านทักษะทางกายภาพ การที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนั้น สถานศึกษาจะต้องมีโครงการที่ดีอยู่เสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม และแสวงหาวิธีการที่จะตรวจสอบและติดตามผลงานหรือโครงการเหล่านั้นอยู่เสมอ บทบาทหน้าที่ดังกล่าว ดังนี้

(1) เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำโครงการ

(2) พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกันกับคณะครู

(3) ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินงานของโครงการ

(4) ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโครงการ

(5) เป็นผู้ประเมินหรือแต่งตั้งคณะบุคคลการทำการประเมินผลโครงการ

(6) เป็นผู้ตรวจสอบและตัดสินใจในการปรับปรุงโครงการอย่างต่อเนื่อง

(7) เผยแพร่ผลที่ได้จากโครงการ

การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคที่มีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกคนเป็นประชากรที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยต้องมีการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวคิดและยึดถือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาเป็นระบบอย่างต่อเนื่องการปรับปรุงสถานศึกษาอยู่เสมอ จึงจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีได้อีกวิธีหนึ่ง เพราะเมื่อสถานศึกษาได้รับการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ ย่อมทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 15)

สรุปได้ว่า การปรับปรุงสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

(8) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่าบุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคม และเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรทุกคนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค (Fox, et al., 1973, pp. 8-9)

คนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า บุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่งซึ่งร่วมอยู่ในสังคม แต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ ความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ บุคลากรในหน่วยงาน จะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานได้ให้ผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองตอบความต้องการของเขาได้ ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและเงินสวัสดิการ บุคลากรได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว แต่ในส่วนของผลตอบแทนทางด้านจิตใจนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจที่จะทำงานวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารจะสร้างความพึงพอใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาก็คือมีการดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือ

นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนให้การดูแลเอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคนในสถานศึกษา เมื่อนักเรียนมีปัญหาครูทุกคนต้องเป็นที่พึ่งของเด็กนักเรียนได้ทุกคน ในสถานศึกษาย่อมต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคลที่อยู่รอบข้าง จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารจะต้อง ให้ความดูแลเอาใจใส่ถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งหากบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือองค์การใดๆ นั้น สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การจะต้องมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ก่อนแล้วการปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้น สละเวลาให้กับการทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ มีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันช่วยกันคิดหาแนวทางปฏิบัติ และแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ในลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุเมธ เตียวอิศเรศ, 2527, หน้า 155) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการที่ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรมแบบเป็นเพื่อนกัน เป็นญาติสนิท ที่ต้องเอาใจใส่ต่อกันมีความสัมพันธ์อันดีช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคล

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในสถานศึกษา คือ การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดของการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพแวดล้อม และความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปัญญา คงศรี (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ การปรับปรุงโรงเรียน ความเอื้ออาทร คือการผนึกกำลังความไว้วางใจ การมีโอกาสในการทำงาน การมีขวัญสูง ความยอมรับนับถือ และความเจริญเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

อักษร เมธสุทธิ์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองสถานศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติมากที่สุด คือความเอื้ออาทร และปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคือความเติบโตทางวิชาการและทางสังคมอย่างต่อเนื่อง และการมีโอกาสในการทำงานและพบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอาชีวศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน

อัญชนา ถิ่นมาบแค (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอยู่ในระดับ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปานกลาง ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

วารุณี สิงห์เสน่ห์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 พฤติกรรมเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจะได้ดังนี้ พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการประกันคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ระดับการประกันคุณภาพงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับพอใช้ และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ์ ผ่องภิรมย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าระดับปัจจัยการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

ขุนทอง จริตพันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำแบบด้านกิจสัมพันธ์สูง ด้านมิตรสัมพันธ์สูง จำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 48.39) ระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.68)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สุเมธ สาลำ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการบริหารการศึกษาในด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพสถานศึกษาด้านวิชาภาษาไทยอยู่ในระดับต่ำ ด้านวิชาคณิตศาสตร์และด้านวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นปัจจัยการบริหารการศึกษาด้านกระบวนการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้าราชการครูที่เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนาองค์การในสถานศึกษาการพัฒนาองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและโรงเรียน ในด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีโอกาสในการทำงาน และด้านความไว้วางใจ

ชัชวาล สมบูรณ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พระสมุห์บุญชู ชุติปัญโญ บุญวงค์ (2550, บทคัดย่อ) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ตามลำดับและพบว่า ด้านปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีการปฏิบัติน้อยที่สุดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับมากเช่นเดียวกัน

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า คุณภาพปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและทุกรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการบริหารที่มีคุณภาพอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ และอันดับสุดท้ายเป็นปัจจัยด้านวัสดุสิ่งของคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในมีคุณภาพสูงสุด รองลงมาคือการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านห้องสมุดโรงเรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตรการเปรียบเทียบคุณภาพปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัลมาน สะยูคิง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวม การแสดงพฤติกรรมและการดำเนินงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปานกลาง และด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยี มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์การ สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 70.8

บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสูงในเขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านแรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ด้านติดต่อสื่อสาร และด้านการควบคุมงาน ส่วนปัจจัยการบริหารที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มต่ำในเขตตรวจราชการที่ 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านภาวะผู้นำ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ และด้านการควบคุมงานปัจจัยการบริหารด้านการตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสูงในเขตตรวจราชการที่ 6 ส่วนปัจจัยการบริหารด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมและด้านการควบคุมงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มต่ำในเขตตรวจราชการที่ 6

ธนิต เตือนแจ้งรัมย์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยลักษณะบุคคลในองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติตามลำดับ ระดับการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น

นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของด้านที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ การเปรียบเทียบปัจจัย การบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยลักษณะขององค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน

กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยการบริหารทั้ง 2 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยภายในอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินการ ขั้นตอนการนำผลการประเมิน มาปรับปรุง และขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.593) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทั้ง 2 ปัจจัย

ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ พบว่า เจตคติต่องาน ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเอง และบรรยากาศองค์การแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานธนาคารที่มีเจตคติต่องานที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงและมีบรรยากาศองค์การที่ดีร่วมกันมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การไม่แตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีเจตคติต่องานที่ดีน้อย ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนเองต่ำและมีบรรยากาศองค์การที่ดีน้อยร่วมกัน ตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรม

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การสร้างความสำเร็จให้องค์การ ได้แก่ เจตคติต่องานและลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้

Z' = 0.348 (เจตคติต่องาน) + 0.225 (ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนเอง) การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุ มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษามีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ (mean difference) พบว่า พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การมากกว่าพนักงานธนาคารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

ธรรมสรณ์ บัวสาย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมเป็นแบบบรรยากาศควบคุม เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่า แบบบรรยากาศโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางเป็นแบบควบคุม ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศแบบรวมอำนาจ การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ข้าราชการครูปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งในภาพรวมและรายมิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & croft, 1966; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2547, หน้า 52) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาประถมศึกษาในรัฐมินโซตา พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาประถมศึกษาในรัฐมินโซตาจัดได้เป็น 6 แบบ เรียงตามลำดับบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุดไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ คือบรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบปิด

ฮิลเลียด (Hilliard, 1981; อ้างถึงใน ธรรมสรณ์ บัวสาย, 2551, หน้า 63) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การการปรับตัวและพฤติกรรมแบบเผด็จการของครูใหญ่ในสถานศึกษาประถมศึกษาในมลรัฐนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษายิ่งมีบรรยากาศองค์การแบบเปิด มีการเปลี่ยนแปลงกว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศแบบปิด และพบว่าผู้บริหารที่ไม่เผด็จการมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารแบบเผด็จการ และผู้บริหารที่ไม่เผด็จการจะสร้างบรรยากาศแบบเปิดได้มากกว่าผู้บริหารแบบเผด็จการ

รูล (Ruhl, 1985, p. 6) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผล 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จ

ของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา เป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และโปรแกรมการประเมินผล

คีใจ (Kijai, 1987, p. 25) ได้ศึกษาลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของสถานศึกษา ภาพพจน์ของสถานศึกษา ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

กิลลิเมท (Guillemette, 1992, p. 18) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร มีความร่วมมือสูง การรับรู้และการตอบสนองต่อการปรับตัวเข้ากับสถานศึกษาสูง การรับรู้ต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา การมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี เหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร การคงอยู่ในงาน

เพอร์สัน (Person, 1993; อ้างถึงใน บัญชา ศิริเรืองชัย, 2551, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการ และจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นในด้านต่างๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ลูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้การบริหารในวิทยาลัย ไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางการดำเนินให้ถูกต้อง และเหมาะสมในวิทยาลัย

เครบา (Claybar, 1994; อ้างถึงใน พระสมุห์บุญชู ชุติปัญโญ บุญวงค์, 2550, หน้า 52) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน: การศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การในการตัดสินใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร (school-based management: a study of organizational change indecision-making and factors influencing the institutionalization of the process) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีต่อการตัดสินใจและปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยการศึกษารายกรณี สถานศึกษาที่ใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 5 โรง ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

42 คน และการสังเกต ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นแบบพัฒนาการมีการเพิ่มขึ้นทีละน้อย ปัจจัยสำคัญในการบริหาร ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความไว้วางใจ ความกล้าเสี่ยง

บราวน์ และเลียซ (Brown & Leigh, 1996, pp. 358-368) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้บรรยากาศองค์การทางด้านจิตวิทยา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานการใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

สติลเวล (Stillwell, 1998, p. 113) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมผู้นำของวิทยาลัยชุมชนในเทคซัส (Texas) โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ (LBDQ) และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ (OCDQ) จากกลุ่มตัวอย่าง 505 คณะวิชา ในวิทยาลัยชุมชนจำนวน 49 แห่ง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การแบบเปิด พฤติกรรมผู้นำเน้นด้านมิตรสัมพันธ์กับอายุของคณะวิชา เชื้อชาติ และประสบการณ์สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมผู้นำของวิทยาลัยชุมชนในเทคซัส (Texas) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โอคอนเนอร์ (O'Connor, 2001; อ้างถึงใน บัญชา ศิริชัย, 2551, หน้า 65) ได้ศึกษาถึงลักษณะของภาวะผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยมีสมมติฐานว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเพศของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่พัฒนาแล้วจะทำให้สถานศึกษาเปิดกว้างขึ้น ซึ่งต้องมีเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการและครูที่ให้ความสนับสนุน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับเพศของผู้บริหาร

ดัคลาส (Douglas, 1980; อ้างถึงใน ธรรมสรณ์ บัวสาย, 2551, หน้า 61) ได้ทำการศึกษาการวัดบรรยากาศองค์การเพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ของผู้นำศาสนา 525 คน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติของบรรยากาศองค์การทั้ง 9 พบว่า บรรยากาศองค์การในโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีลักษณะเป็นบวก แต่บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัย และมิติความขัดแย้ง มีลักษณะลบ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2.5.1 ปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เครบา และรีด (Claybar & Reed, 1994, pp. 4-9) ซึ่งปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ประกอบด้วย การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความกล้าเสี่ยง

1) การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อมูลระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายโดยใช้เทคนิคหรือวิธีการสื่อสาร ด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจ และเข้าใจตรงกัน

2) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผล กระตุ้น ชี้นำการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3) การแนะนำ หมายถึง ผู้บริหารและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษา แนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ความถนัดของครู เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

4) การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมในการเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร สนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพด้วยความเสมอภาค

5) การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การร่วมมือของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องชมเชยในความสำเร็จของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6) ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านงบประมาณ ด้านเทคนิค ด้านค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร และสภาพการแข่งขันที่อาจจะส่งผลกระทบให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดความเสี่ยง

2.5.2 บรรยากาศองค์การผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) ความเติบโต

ทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผนึกกำลัง (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) และความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)

1) ความยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาร่วมมือในการทำงาน ชุมชน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

2) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

3) การมีขวัญสูง หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ ต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ

4) การมีโอกาสในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ ด้านสังคม ตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และความรอบรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา

6) การผนึกกำลัง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความต้องการที่จะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนั้น และนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ

7) การปรับปรุงสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

8) ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรมแบบเป็นเพื่อนกัน เป็นญาติสนิทที่ต้องเอาใจใส่ต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

จากที่กล่าวมาข้างต้น บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาแล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยส่วนรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาระดับบรรยากาศองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ซึ่งจะบอกถึงสภาพของบรรยากาศขององค์การในภาพรวม การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรขององค์การว่ามีสภาพของบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 175 คน ครู จำนวน 1,400 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,575 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 123 คน และครู จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 425 คน มีวิธีการได้มา ดังนี้

1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 425 คน

2) คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

3) สุ่มอย่างแบบง่าย (จับฉลาก) ให้ได้จำนวนครบตามจำนวน ดังรายละเอียดตามตาราง 1

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
บางคล้า	22	141	163	15	30	45
พนมสารคาม	50	352	402	35	76	111
แปลงยาว	21	171	192	15	37	52
สนามชัยเขต	42	360	402	30	77	107
ท่าตะเกียบ	21	272	293	15	59	74
ราชสาส์น	9	54	63	6	12	18
คลองเขื่อน	10	50	60	7	11	18
รวม	175	1,400	1,575	123	302	425

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามด้วยตัวเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามเกณฑ์การประเมินของลิเคิร์ต (Likert) (Best & Kahn, 1993, p. 247) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (Best & Kahn, 1993, p. 246) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.3.3 พัฒนาแบบสอบถามเรื่องปัจจัยการบริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3.4 เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (index of item objective congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1) นายอำนาจ บุญประเสริฐ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ด้านเนื้อหา)

2) ดร.กัญภร เอี่ยมพญา ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ด้านเนื้อหา)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3) นายพิชัย วงศ์กลม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (ด้านภาษา)

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน เสกขุนทด ตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ด้านสถิติ และวิจัย)

5) ดร.ปริญญา มีสุข ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ด้านสถิติและวิจัย)

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 15 คน ครู 15 คน จากโรงเรียน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 คือ กรอกสมบูรณ์วิทยาคม บ้านประพาส บ้านดงกระทงยาม วัดหลังถ้ำวิทยาคาร บ้านย่านนางวิ่ง บ้านมาบเหียง วัดระเบาะไผ่ วัดราษฎร์เจริญศรัทธาธรรม บ้านวังทะลุ บ้านวังขอน วัดบุยายใบ บ้านท่าตูม บ้านโป่งไผ่ บ้านหนองโพรง และวัดนพคุณทอง

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, pp. 202-204) ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α- coeffcient) ผลการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ มีความเชื่อมั่น .96 เหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้ รายละเอียดการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก ค

3.3.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) แล้วแปลความหมายของคะแนนมีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางหรือแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23)

4.51-5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (*r*) ตามแนวคิดของ รันยอน และฮาเบอร์ (Runyon & Haber, 1996, p. 238) ดังนี้

ค่า r =1 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ค่า r = 0.71-0.99	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมาก
ค่า r = 0.31-0.70	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r = 0.01-0.30	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับน้อย
ค่า r = 0	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน
หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+)	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน
หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-)	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน

3.5.5 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จากแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี enter เพื่อดูว่า ตัวแปรพยากรณ์ตัวใด ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีนัยสำคัญ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (mean)

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(S.D.)*

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2) สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (*t*-distribution)
S.E.b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

R^2 แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน

p แทน ความน่าจะเป็น (probability) ของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมุติฐาน

* แทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X แทน ปัจจัยการบริหาร

X_1 แทน ปัจจัยการบริหารด้านการสื่อสาร

X_2 แทน ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ

X_3 แทน ปัจจัยการบริหารด้านการแนะนำ

X_4 แทน ปัจจัยการบริหารด้านการสนับสนุน

X_5 แทน ปัจจัยการบริหารด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

X_6 แทน ปัจจัยการบริหารด้านความกล้าเสี่ยง

Y_1 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านการยอมรับนับถือ

Y_2 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ

Y_3 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านการมีขวัญกำลังใจสูง

Y_4 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านการมีโอกาสในการทำงาน

Y_5 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

Y_6 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านการผนึกกำลังในการทำงาน

Y_7 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านการปรับปรุงสถานศึกษา

Y_8 แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านความเอื้ออาทรต่อกัน

Y แทน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	280	65.88
ปริญญาโท	145	34.12
รวม	425	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
ครูผู้สอน	302	71.06
ผู้บริหาร	123	28.94
รวม	425	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	103	24.24
6-10 ปี	62	14.59
11-15 ปี	79	18.58
มากกว่า 15 ปี	181	42.59
รวม	425	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 65.88 และเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 เป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 71.06 และเป็นผู้บริหารจำนวน 123 คนคิดเป็นร้อยละ 28.94 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 14.59 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 18.58 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหาร	n = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการสื่อสาร	4.19	.40	มาก	6
2. ด้านภาวะผู้นำ	4.23	.42	มาก	1
3. ด้านการแนะนำ	4.21	.43	มาก	4
4. ด้านการสนับสนุน	4.20	.41	มาก	5
5. ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง	4.22	.36	มาก	2
6. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.21	.42	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.21	.36	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.19)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสื่อสาร

ปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสาร	n = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. สถานศึกษาจัดให้มีการสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.37	.67	มาก	1
2. สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	4.21	.57	มาก	3
3. การสื่อสารภายในสถานศึกษา ใช้ภาษาที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.30	.58	มาก	2
4. สถานศึกษาใช้สื่อหลายๆ ประเภท ในการสื่อสาร ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ	4.13	.51	มาก	4

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

5. การสื่อสารภายในสถานศึกษาเป็นแบบสองทาง ทั้งรับและส่ง	4.13	.60	มาก	5
6. สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	3.98	.50	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.19	.40	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ การสื่อสารภายในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\overline{X}$ = 4.30) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ($\overline{X}$ = 3.98)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.36	.62	มาก	1
2. ผู้บริหารกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.14	.52	มาก	6
3. ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี	4.26	.75	มาก	3

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4. ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.16	.63	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	4.27	.55	มาก	2
6. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.17	.53	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.23	.42	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายข้อพบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.27) ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.14)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการแนะนำ

ปัจจัยการบริหาร	*n* = 425			
ด้านการแนะนำ	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.47	.62	มาก	1

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เป็นอย่างดี				
2. ได้รับคำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเวลาท่านมีปัญหา	4.20	.65	มาก	4
3. ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงพัฒนางานในด้านต่างๆ เพื่อให้งานง่ายขึ้น	4.17	.56	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถเฉพาะด้านในกระบวนการเรียนการสอน	4.20	.56	มาก	3
5. ผู้บริหารช่วยแนะนำ เปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่มีความถนัด	4.23	.58	มาก	2
6. ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.86	.57	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.21	.43	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการแนะนำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมาคือ ผู้บริหารช่วยแนะนำ เปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่มีความถนัด ($\overline{X}$ = 4.23) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถเฉพาะด้านในกระบวนการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.86)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสนับสนุน

ปัจจัยการบริหาร	*n* = 425			
ด้านการสนับสนุน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอยู่เสมอ	4.49	.61	มาก	1
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.30	.53	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ	4.32	.67	มาก	2
4. ผู้บริหารสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.98	.57	มาก	6
5. ผู้บริหารเอาใจใส่และพัฒนาในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง	4.11	.55	มาก	4
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูด้วยความเสมอภาคและทั่วถึง	3.99	.55	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.20	.41	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.49) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.32) ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.98)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง

ปัจจัยการบริหาร ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง	n = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา	4.44	.61	มาก	1
2. บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ	4.24	.62	มาก	4
3. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	4.28	.59	มาก	3
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ	4.29	.49	มาก	2
5. ผู้บริหารและครูใช้เทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.10	.46	มาก	5
6. ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	3.97	.52	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.22	.36	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.44) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.29) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนร่วมกัน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.97)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความกล้าเสี่ยง

ปัจจัยการบริหาร ด้านความกล้าเสี่ยง	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามความเหมาะสมในระบบการทำงาน	4.43	.54	มาก	1
2. ผู้บริหารกล้าให้บุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจเองในการปฏิบัติงานบางอย่าง	4.21	.63	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ	4.20	.60	มาก	3
4. สถานศึกษาทำกิจกรรมต่างๆ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.18	.62	มาก	4
5. สถานศึกษาลดความเสี่ยงโดยการทำงานเป็นทีม	4.16	.62	มาก	5
6. ผู้บริหารพร้อมที่จะส่งบุคลากรในสถานศึกษาเข้าแข่งขันในระดับประเทศ	4.10	.59	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.21	.42	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหาร

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กล้าตัดสินใจตามความเหมาะสมในระบบการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้าให้บุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจเองในการปฏิบัติงานบางอย่าง ($\overline{X}$ = 4.21) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะส่งบุคลากรในสถานศึกษาเข้าแข่งขันในระดับประเทศ ($\overline{X}$ = 4.10)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความยอมรับนับถือ	4.30	.38	มาก	4
2. ด้านความไว้วางใจ	4.33	.31	มาก	2
3. ด้านการมีขวัญสูง	4.35	.34	มาก	1
4. ด้านการมีโอกาสในการทำงาน	4.26	.39	มาก	6
5. ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.20	.43	มาก	8
6. ด้านการผนึกกำลัง	4.27	.34	มาก	5
7. ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา	4.20	.40	มาก	7
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	4.33	.36	มาก	3

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เฉลี่ยรวม	4.28	.30	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับคือ ด้านการมีขวัญสูง ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.33) ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.20)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความยอมรับนับถือ

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านความยอมรับนับถือ	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.51	.64	มาก	1
2. รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.42	.49	มาก	2
3. ครูในสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน	4.36	.48	มาก	3
4. สถานศึกษาได้รับการยอมรับ ได้รับการช่วยเหลือ	4.19	.52	มาก	5

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สนับสนุน การจัดกิจกรรมต่างๆ จากผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ				
5. ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.20	.63	มาก	4
6. ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาและชุมชนร่วมกัน	4.09	.56	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.30	.38	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.51) รองลงมาคือ รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.42) ครูในสถานศึกษายอมรับในความรู้ ความสามารถของกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาและชุมชนร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.09)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	*n* = 425			
ด้านความไว้วางใจ	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. รู้สึกว่าผู้ร่วมงานในสถานศึกษาสามารถ	4.60	.53	มาก	1

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เป็นที่พึ่งพาและปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้				
2. บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.12	.55	มาก	6
3. มีความมั่นใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	4.50	.58	มาก	2
4. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ	4.40	.53	มาก	3
5. บุคลากรในสถานศึกษามีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ	4.20	.45	มาก	4
6. ผู้บริหารรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะจากครู	4.14	.52	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.33	.31	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกว่าผู้ร่วมงานในสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งพาและปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.60) รองลงมาคือ มีความมั่นใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50) บุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.12)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีขวัญสูง

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านการมีขวัญสูง	n = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. รักและผูกพันกับสถานศึกษา	4.65	.55	มาก	1
2. มีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.40	.49	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจแก่ครูอยู่เป็นประจำ	4.40	.57	มาก	3
4. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ	4.29	.56	มาก	4
5. พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.23	.58	มาก	5
6. รู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.12	.42	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.35	.34	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ รักและผูกพันกับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.65) รองลงมาคือ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.40) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจแก่ครูอยู่เป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.12)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านการมีโอกาสในการทำงาน	n = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.56	.53	มาก	1
2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจในโครงการสำคัญๆ ของสถานศึกษา	4.16	.55	มาก	4
3. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ	4.25	.60	มาก	3
4. รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.35	.56	มาก	2
5. รู้สึกว่าความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.12	.68	มาก	5
6. รู้สึกว่าได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาทัดเทียมครูอื่นๆ	4.11	.55	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.26	.39	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีโอกาสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.56) รองลงมาคือ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ ($\overline{X}$ = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รู้สึกว่าได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาทัดเทียมครูอื่นๆ ($\overline{X}$ = 4.11)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	n = 425			
ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. สถานศึกษาจัดการอบรมเชิงวิชาการให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.33	.65	มาก	1
2. ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ	4.19	.63	มาก	4
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพ	4.12	.52	มาก	5
4. บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอยู่เป็นประจำ	4.26	.56	มาก	2
5. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	4.24	.67	มาก	3
6. ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาครูอยู่เสมอ	4.05	.54	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.20	.43	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดการอบรมเชิงวิชาการให้กับครู อย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน อยู่เป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.26) ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาครูอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.05)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการผนึกกำลัง

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านการผนึกกำลัง	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. มีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.46	.50	มาก	1
2. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำให้กิจการต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	.55	มาก	3
3. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.28	.57	มาก	2
4. ได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.23	.55	มาก	5
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.18	.56	มาก	6
6. ให้ความร่วมมือกับครูในกิจกรรมต่างๆ	4.24	.53	มาก	4

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ของสถานศึกษา แม้ว่ากิจกรรมนั้นๆ จะอยู่ต่างสายงาน			
เฉลี่ยรวม	4.27	.34	มาก

จากตาราง 16 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการผนึกกำลัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ มีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.28) ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำให้กิจการต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น	4.20	.69	มาก	4
2. สถานศึกษามีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี	4.22	.62	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่ม	4.17	.46	มาก	5

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา				
4. สถานศึกษา นำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาพัฒนากิจการของสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.12	.54	มาก	6
5. สถานศึกษามีการปรับปรุงพื้นที่ให้ความร่มรื่นสวยงามอยู่เสมอ	4.25	.60	มาก	1
6. อาคารเรียน และห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.21	.63	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.20	.40	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษามีการปรับปรุงพื้นที่ให้ความร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี ($\overline{X}$ = 4.22) อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษานำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาพัฒนากิจการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.12)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	*n* = 425			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1. ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากเพื่อนครูอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติงาน	4.33	.54	มาก	2

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2. ร่วมแสดงความยินดีต่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.31	.58	มาก	4
3. พร้อมที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการเจ็บป่วย	4.30	.46	มาก	5
4. เต็มใจให้การช่วยเหลือ แบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู	4.32	.47	มาก	3
5. พร้อมที่จะให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนครู	4.42	.53	มาก	1
6. บุคลากรในสถานศึกษา คอยดูแลช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	4.30	.61	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.33	.36	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ พร้อมที่จะให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนครู ($\overline{X}$ = 4.42) รองลงมาคือ ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนครูอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.33) เต็มใจ ให้การช่วยเหลือ แบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู ($\overline{X}$ = 4.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาคอยดูแลช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.30)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหาร กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y
X_1	1.000							
X_2	.757*	1.000						
X_3	.693*	.701*	1.000					
X_4	.760*	.772*	.717*	1.000				
X_5	.667*	.701*	.856*	.726*	1.000			
X_6	.770*	.738*	.719*	.781*	.672*	1.000		
X	.868*	.875*	.876*	.902*	.869*	.888*	1.000	
Y	.704*	.728*	.774*	.790*	.720*	.765*	.849*	1.000

*$p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก (r_{xy} = .849) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษารายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ปัจจัยการบริหาร ด้านการสนับสนุนกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (rx_4y= .790) ปัจจัยการบริหาร ด้านการแนะนำกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (rx_3y= .774) ปัจจัยการบริหาร ด้านความกล้าเสี่ยงกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (rx_6y= .765)

ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (rx_1y = .704)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม

ตัวแปร	*b*	*S.E.b*	*B*	*t*	*sig*
Constant	1.464	.092		15.841*	.000
X_6	.133	.033	.190	3.986*	.000
X_4	.213	.035	.298	6.091*	.000
X_3	.225	.036	.331	6.226*	.000
R = .858*					
R^2 = .736					

*$p \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดได้แก่ ด้านการแนะนำ (X_3) มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .225 รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน (X_4) โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .213 และด้านความกล้าเสี่ยง (X_6) โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ.133

ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .736 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 73.60 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารด้านการแนะนำ (X_3) ด้านการสนับสนุน (X_4) และด้านความกล้าเสี่ยง (X_6) ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y' = a + bx$$

$$y' = 1.464 + .225X_3 + .213X_4 + .133X_6$$

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .331X_3 + .298X_4 + .190X_6$$

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งสรุปตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

3. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 175 คน ครูจำนวน 1,400 คน รวมประชากร จำนวน 1,575 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ผู้บริหารจำนวน 123 คน ครู จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 คน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)

3. วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)

สำเนาถูกต้องตามต้นฉบับ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' s product moment correlation coefficient)

5. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis: enter)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 28.94 เป็นครูจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 71.06 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 65.88 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59

5.1.2 ผลของการศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.19) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ การสื่อสารภายในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\overline{X}$ = 4.30) สถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ($\overline{X}$ = 3.98)

2) ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายข้อพบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.27) ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้น ชี้นำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.14)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3) ด้านการแนะนำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมาคือ ผู้บริหารช่วยแนะนำเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่มีความถนัด ($\overline{X}$ = 4.23) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถเฉพาะด้านในกระบวนการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.86)

4) ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.49) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.32) ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.98)

5) ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.44) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.29) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.97)

6) ด้านความกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามความเหมาะสมในระบบการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้าให้บุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจเองในการปฏิบัติงานบางอย่าง ($\overline{X}$ = 4.21) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะส่งบุคลากรในสถานศึกษาเข้าแข่งขัน ในระดับประเทศ ($\overline{X}$ = 4.10)

5.1.3 ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีขวัญสูง ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.33) ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.20) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1) ด้านความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.51) รองลงมาคือ รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.42) ครูในสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาและชุมชนร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.09)

2) ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกว่าผู้ร่วมงานในสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งพาและปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.60) รองลงมาคือ มีความมั่นใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50) บุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.12)

3) ด้านการมีขวัญสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ รักและผูกพันกับสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.65) รองลงมาคือ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.40) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจแก่ครูอยู่เป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.12)

4) ด้านการมีโอกาสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.56) รองลงมาคือ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ ($\overline{X}$ = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รู้สึกว่าได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาทัดเทียมครูอื่นๆ ($\overline{X}$ = 4.11)

5) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดการอบรมเชิงวิชาการให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอยู่เป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.26) ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาครูอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.05)

6) ด้านการผนึกกำลัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ มีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.28) ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำให้กิจการต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18)

7) ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ สถานศึกษามีการปรับปรุงพื้นที่ให้ความร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี ($\overline{X}$ = 4.22) อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษานำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาพัฒนากิจการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.12)

8) ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ พร้อมที่จะให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนครู ($\overline{X}$ = 4.42) รองลงมาคือ ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนครูอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.33) เต็มใจให้การช่วยเหลือ แบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู ($\overline{X}$ = 4.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาคอยดูแลช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.30)

5.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก (r_{xy} = .849) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหาร (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (y) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการแนะนำ (X_3) ด้านการสนับสนุน (X_4) และด้านความกล้าเสี่ยง (X_6) ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (y) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.60 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Z'y = .331X_3 + .298X_4 + .190X_6$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าปัจจัยการบริหารโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชนา ถิ่นมาบแค (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ์ ผ่องภิรมย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบสาระสนเทศในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ สาลำ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์บุญชู ชุติปญโญ บุญวงค์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต เตือนแจ้งรัมย์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา กลิ่นสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ สัลมาน สะยูคิง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้งการแสดงพฤติกรรมและการดำเนินงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการบริหารเป็นประสิทธิผลในการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม การทำงานที่สามารถช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ดังที่ รอบบิ้นส์ และเคาล์เตอร์ (Robbins & Coulter, 1985, p. 9) กล่าวว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคน และผลผลิตสูง นอกจากนี้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีภารกิจในการบริหารจัดการ ซึ่งเป้าหมายสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษาคือคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หน่วยงานต้นสังกัดมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมการใช้สื่อประเภทไอที การอบรมเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำ สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ใหม่ โดยการร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานโดยยึดแนวปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีงบประมาณ 2554 และนำผลการปฏิบัติงานปรับยกระดับตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีงบประมาณ 2555 อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากการศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี สิงห์เสน่ห์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัลมาน สะยูคิง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่าปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารและผู้ที่จะเป็นนักบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถ นำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์การ ควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ (ภารดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 77-78) ภาวะผู้นำของการบริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน ประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวชักจูงให้สมาชิกตั้งใจทุ่มเททำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงทำให้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก

5.2.3 จากการศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Claybar, 1994; อ้างถึงใน พระสมุห์บุญชู ชุติปัญโญ, 2550, หน้า 52) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน: การศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การในการตัดสินใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารพบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสื่อสาร มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นขององค์การ เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บรรยากาศในการทำงานหากไม่มีเทคนิควิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้วก็ยากที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพได้ ทำนองเดียวกับ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 144) กล่าวว่าการสื่อสารหรือการติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญมากในการบริหารสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะเป็นการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างในองค์การและบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลที่มาติดต่อขอรับบริการเพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ส่ง โดยต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจ จึงจะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งในปัจจุบันมีการสื่อสารโดยใช้สื่อระบบไอที ซึ่งมีทั้งโทรศัพท์มือถือ สื่ออิเล็คโทรนิค และเว็บไซต์ต่างๆ อีกมากมาย ปัจจุบันการสื่อสารระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสถานศึกษาใช้การสื่อสารโดยผ่านเว็บไซต์ (E-office) แต่เนื่องจากสถานศึกษาบางแห่งอินเตอร์เน็ต มีความจำกัดในการใช้งาน และบุคลากรขาดความรู้ ความชำนาญในการใช้สื่อระบบ ไอที จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสุดท้าย

5.2.4 จากการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา คงศรี (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล สมบูรณ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศ

องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ อักษร เมธสุทธิ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการ ของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอาชีวศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ขุนทอง จริตพันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัด กรมอาชีวศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษาและส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการ ดังที่ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) กล่าวว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี ในสถานศึกษาจะมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ การสร้างบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งจำเป็นเพราะทุกสถานศึกษาต้องมีผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก การวางนโยบายและการปฏิบัติต้องเป็นไปเพื่อทำให้สถานศึกษาดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากสถานศึกษาแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่ควรมีการส่งเสริมนโยบายให้เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา การส่งเสริมให้ทำความรู้จักกันในเขตพื้นที่เพื่อสร้างเครือข่ายช่วยเหลือระหว่างกันและกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในเขตพื้นที่ได้ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.5 จากการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านการมีขวัญสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านการมีขวัญสูงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน ดังที่ ฟลิบโป (Flippo; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 39) กล่าวว่าผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญกำลังใจในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นในการทำงานตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน สอดคล้องกับ วอชิงตัน และวัตสัน (Washington & Watson) ได้กล่าวว่าขวัญกำลังใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขวัญกำลังใจของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก คนมีความรู้ความสามารถแม้จะไม่สูงนัก แต่มีขวัญกำลังใจดีการทำงานอาจได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ขวัญกำลังใจไม่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะให้การปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอๆ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจของราชการครู ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การจัดสรรครุภัณฑ์ ส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต2, 2554, หน้า 18) จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านการมีขวัญสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก

5.2.6 จากการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา คงศรี (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในสถานศึกษา ผลการศึกษาของสถานศึกษาจึงฝากไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าการจัดการศึกษามีคุณภาพ ประชาชนก็จะมีคุณภาพด้วย (จรูญ มุ่งการนา, 2534, หน้า 8) ในยุคการปฏิรูปการศึกษา การจัดสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษารวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคน ในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาที่อยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา หรือที่เรียกว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงาน ด้านการบริการชุมชน และด้านต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับฟอกซ์และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 1-3) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมาย ที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและ

นักเรียนจะใช้เวลา อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากบริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ เมื่อผ่านการพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี ก็จะมีการโยกย้ายกันบ่อยมาก พร้อมทั้งสถานศึกษาส่วนมากอยู่นอกตัวเมือง เส้นทางในการเดินทางไม่สะดวก จึงทำให้บางครั้งครูขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในทางด้านวิชาการ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสุดท้าย

5.2.7 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดคือ ด้านการแนะนำ ด้านการสนับสนุน และด้านความกล้าเสี่ยงส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 73.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชนา ถิ่นมาบแค (2545, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัย การบริหารส่งผลต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ์ ผ่องภิรมย์ (2546, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแนะนำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ทั้งนี้เพราะเวลาเปลี่ยนไป สภาพแวดล้อมต่างๆ รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติย่อมหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ ผู้บริหารสามารถใช้การแนะนำ เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ ซึ่งการแนะนำผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ กระบวนการ วิธีการหลายๆ อย่างประกอบกัน ทั้งด้านจังหวะเวลา กาลเทศะ สิ่งแวดล้อมประกอบเข้าด้วยกัน จึงจะทำให้การแนะนำประสบผลสำเร็จ การแนะนำบุคลากร ทางการศึกษาจึงเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ดังที่ คิมบอลล์ และจอห์น (Kimball & John, 1975, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะที่สำคัญที่สุด ที่ผู้ให้การแนะนำควรมี 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารบุคคล และด้านการประเมินผล การสนับสนุนของผู้บริหารในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านทรัพยากร การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ การได้รับผลประโยชน์การประเมินผลและอื่นๆอีกมากมาย ซึ่งการสนับสนุนจะทำให้ การบริหารในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้การสนับสนุน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

ของครอบครัวนอกจากจะทำให้เด็กประพฤติตัวดีแล้ว ยังส่งผลต่อความสำเร็จทางการเรียนด้วย ดังที่ครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 58) กล่าวว่าคุณลักษณะทางจิตวิทยาในครอบครัวซึ่งประกอบด้วยการสนับสนุนทางปัญญาและการสนับสนุนทางอารมณ์ สำหรับการสนับสนุนทางอารมณ์นั้นเป็นคุณลักษณะหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่บิดามารดาสร้างขึ้น เด็กที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตส่วนมากจะมาจากครอบครัวที่บิดามารดาสนับสนุนต่อบุตรธิดาและมีความสัมพันธ์กัน และการบริหารความกล้าเสี่ยงเป็นการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ เพื่อลดโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายหรือความล้มเหลว ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ได้รับการประเมินและควบคุมอย่างมีระบบ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการกิจขององค์การประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ชฎาภรณ์ เซ่งคลิ้ง (ออนไลน์, 2554) การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในสถานศึกษา จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่างๆ ขององค์การจะมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากการบริหารความเสี่ยง เป็นการทำนายอนาคตอย่างมีเหตุมีผล มีหลักการและหาทางลดหรือป้องกันความเสียหาย ในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้า หรือในกรณีที่พบกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์การอื่นหรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า ในขณะที่สถานศึกษาอื่นที่ไม่เคยมีการเตรียมการหรือไม่มีการนำแนวคิด ของกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตขึ้น สถานศึกษาเหล่านั้นจะประสบกับปัญหาและเกิดความเสียหายตามมายากที่จะแก้ไข ดังนั้นการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาช่วยเสริมร่วมกับ การทำงาน จะช่วยให้ภาระงานที่ปฏิบัติการอยู่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ดังนั้นถ้าทุกคนทุกฝ่ายในสถานศึกษา ต่างเข้าใจบทบาทของกันและกัน มีน้ำใจมีความเอื้ออาทรต่อกัน ต่างใช้ความอดทนอดกลั้น สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศอันดีในสถานศึกษานั้นๆ ก่อให้เกิดความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน การผนึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน ตลอดจนการได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหาร ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเกี่ยวกับระบบการสื่อสาร ดังกล่าว เช่น จัดให้มีอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเป็นการส่งข่าวสาร ข้อมูลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงมีการแพร่กระจายสัญญาณไวท์เล็ตทั่วทั้งบริเวณสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนใกล้เคียงได้สืบค้นข้อมูล

2) จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเชิงวิชาการและส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ เพื่อให้ครูมีความรู้และความสามารถทันตามวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่อไป

3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณหรือแนวทางในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดีขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

3) ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รายการอ้างอิง

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รายการอ้างอิง

กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ, การะเกด หม่นมั่น และธิดาพร เฉลิมเชื้อ. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2550). *เอกสารประกอบการเสวนาการบริหารความเสี่ยง เรื่องแนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2554). *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี. คอมมิวเคชั่น.

กัญชลี จำนงค์วงศ์. (2551). *การบริหารความเสี่ยง* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 28 สิงหาคม 2554. จาก http:// www.opdc.go.th/PMQA51/

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2551). *การจัดการความเสี่ยง* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 20 สิงหาคม 2554. จาก http://www.th.wikipedia.org/wiki/

โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2542). *พัฒนาการศึกษาแท้และแฟ้มพัฒนางาน.* กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุป แมเนจเม้นท์.

โกวิท วรพิพัฒน์. (2533, มกราคม). มาสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีโนโรงเรียนกันเถอะ. *วารสารมิตรครู*, *32*(1), 13.

ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

จรูญ มุ่งการนา. (2534, กุมภาพันธ์). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมิตรครู, 3*(4), 8.

จันทนา ชุมทัพ. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2540). *ทฤษฎีบริหาร.* กรุงเทพฯ: ทิชชิ่งเอ็ท.

ชฎาภรณ์ เซ่งคลิ้ง. (ม.ป.ป.). *การบริหารความเสี่ยงกับการพัฒนาองค์กร* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูล วันที่ 1 กันยายน 2554. จาก http://tsu.ac.th/ists/

ชัชวาล สมบูรณ์. (2549). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การบริหารความเสี่ยง.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

โชคชัย ชุมสาชัย. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

_____. (2543). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนิต เตือนแจ้งรัมย์. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธเนศ ขำเกิด. (2532, ธันวาคม). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. *วารสารมิตรครู, 31*(23), 8.

ธรรมสรณ์ บัวสาย. (2551). *ทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

นฤมล สะอาดโฉม. (2550). *การบริหารความเสี่ยงองค์กร.* กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์.

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). *ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปัญญา คงศรี. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์. (2551). *ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์กร.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (19 ธันวาคม 2545). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก., หน้า 16-21.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (22 กรกฎาคม 2553). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก., หน้า 1-6.

พระสมุห์บุญชู ชุติปัญโญ บุญวงค์. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

วารุณี สิงห์เสน่ห์. (2545). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2535). *การบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2538). *ลักษณะทั่วไปของการบริหาร.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิโรจน์ นาคก้อน. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วินัย ดิษสงค์. (2550). *การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

ศิริวรรณ์ ผ่องภิรมย์. (2546). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

สงคราม มังคะละ. (2552). *การนิเทศภายในโรงเรียน* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 20 สิงหาคม 2554. จาก http:// www.sobkroo.com/detail_room_main3.php?nid=775.

สมยศ นาวีการ. (2544). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมสมัย สุธีรศานต์. (2551). *กลยุทธ์การนิเทศเพื่อสัมฤทธิผลขององค์กรพยาบาล* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 3 กันยายน 2554. จาก http://www.thainurse.org/knowledge/

สมเกียรติ เภากัน. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อนักบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สัลมาน สะบูดิง. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (2553). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน.* [CD]. File: NT 53, O-NET 53.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มนโยบายและแผน. (2554). *แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2554.* ฉะเชิงเทรา: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). *สรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-10* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 1 กันยายน 2554. จาก http://www.jengrljjapc.spaces.live.com.

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุเมธ สาลำ. (2547). *ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สุเมธ เตียวอิศเรศ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2540). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อักษร เมธสุทธิ์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัญชนา ถิ่นมาบแค. (2545). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *รายงานการศึกษาการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโครงการวิจัยภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

Bateman, T. S. & Snell, S. A. (1999). Management: building competitive advantage (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.

Best, John W. & Kahn, James V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Brown, S. P. (1966, August). *A new look at psychological climate and its relationship to job inducement, effort, and performance. Journal of Applied Psychology, 81*(8), 358-368.

Burton, G. & Thakur, M. (1995). *Management today: principles and practice*. New Delhi: Tata McGraw - Hill.

Cambell, R. F. & Russel, T. G. (1966). *Administrative Behavior in Education.* New York: Harper and Brother.

Claybar, & Kathryn, Reed. (1994). School-base management: A study of organizational change in decision-making and factor influencing the

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

institutionalization of process. *Dissertation Abstract Internationa,* n.p.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evaluation*. New York: Cornell University.

Copp, S. (1979). Social Support as Moderator of life Stress. *Psychosomatic Medicine*, n.p.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Daft, R. L. (2003). *Management* (6 th ed.). Thomson: n.p.

David, H. & Peter, H. (1988). *Toward the effective school.* Oxford: Basic Blackwell.

Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of Cooperate life.* Addison – Wesley.

Dessler, G. (1998). *Management.* New Jersey: Prentice - Hall.

Douglas H. Brown. (1980). *Principles of language learning and teaching Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice – Hall.

Dubrin. (2000). *Fundamental of organization behavior.* Ohio: A South weatern.

Drucker, Peter. F. (1974). *Management.* New York: Harper and Row.

Forehand, G. A. & Gilmer, V. H. (1964, May). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin, *5(4),* 361-382.

Fox, Robert. T. et al. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator.* Englewood Colorado: Phi Delta Kappa.

Gibson, Jame, John, M. I. & James, H. D. (1991). *Organizational behavior, structure, process.* Texas: Business.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education.* New York: McGraw - Hill.

Guillemette, D. G. (1992). *Effective school management.* London: Harber & Row.

Gulick, L. (1969). *The management of human resources* (3rd ed.). Boston: A Division of Simon & Schuster.

Gustavo, M. (1992). *Explaining variation in the level of the eastern sociological Association*. Arlington: Va.

Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Macmillan.

Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education* (3rd ed.). Englewood

Cliff: Prentice - Hall

Herberg, G Hicks. (1967). *The management of organization.* New York: McGraw - Hill Book Company.

Honold, L. (1997). *A review of the literature on employee empowerment. Journal of Trustee Empowerment in Organization*. n.p.

House, J. S. (1981). *Workstress and social support.* New Jersey: Prentice - Hall.

Hoy, W. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw - Hill.

Kahn, R. L. (1979). *Aging and social support in M.W. riley (Ed.) Aging from brith: interdisciplinary perspectirs.* Cororado Boulder: Westriew Press.

Kijai, J. (1987). *School effectiveness characteristics and school incentive reward.* Dissertation Abstract International. n.p.

Killan, Ray. A. (1968). Managing decision for maximum executive effectiveness. Carolina: Valle - Balou.

Krejcie, R. A. & Morgan, D. w. (1970). *Determining sample size for research. activities,* Education and Psychological Measurement.

Likert, R. (1961). *New pattern of management.* New York: McGraw - Hill.

_____. (1967). *The human organization: its management and value.* Tokyo: McGraw - Hill.

Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate.* Master's Thesis Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.

Mann, D. (1989). *Effective schools as dropout prevention strategies.* Nabob Bulletin. n.p.

Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row Publishers.

Owens, R. G. (2001). *Organization behavior in education: Instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Pender, N. J. (1996). *Health promotion in nuring precties* (3rd ed.). Stamford: Appletion & Lange.

Robbins, S. P. & Coulter, G. (1985). *The administrative process* (2nd ed.). New Delphi:

Prentice - Hall of India.

Rue, W. L. & Byars, L. L. (1997). *Management: Skills and application* (8th ed). Chicago: Irwin.

Ruhl, M. L. (1985). *The development of a survey of school effectiveness.* Dissertation Abstract International. n.p.

Simmons, C. (2007). *Risk management is sum of all proactive management-directed activities.* n.p.

Simon, H. A. et al. (1968). *Public administration.* New York: Alfred A. Knopf.

_____. (1977). *The new science of decision.* New Jersey: Prentice - Hall Inc.

_____. (1977). *Administrative behavior.* New York: The Free Press.

Sergiovanni, T. J. & Moore, J. H. (1989). *Schooling for tomorrow.* Boston: Allyn and Bacon.

Steers, R. M. (1977*). Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing company.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature.* New York: Free Press.

Vasu, M. L. Stewart, D. W. & Garson, G. D. (1990). *Organizational behavior and public management.* New York: Marcel Dekker.

Vroom, V. H. & Deci, E. L. (1970). *Management and motivation.* New York: Penguin Book.

Walton, Richard. E. (1974). *Improving the quality of work life.* Harward: Business Review.

Whang, J. (1981). *Management of rural change in Korea.* Seoul: Seoul National University.

Wiles, Kimball. & John, L. T. (1975). *Supervision for better schools* (4 th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Yukl, G. (1998). *Leadership in organization* (4 th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ไม่ให้ทำซ้ำ

ตาราง 21 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอบางคล้า จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดใหม่บางคล้า	1	11	12	1	3	4
วัดเสม็ดเหนือ	1	14	15	1	3	4
วัดเสม็ดใต้	1	4	5	1	1	2
วัดหัวสวน	1	6	7	1	1	2
วัดศรีสุดาราม	1	12	13	1	3	4
บ้านปลายคลอง	1	8	9	1	2	3
วัดสาวชะโงก	1	11	12	1	3	4
วัดปากน้ำ	1	12	13	1	3	4
วัดบางกระเจ็ด	1	12	13	1	3	4
วัดลาดบัวขาว	1	4	5	1	1	2
วัดสามแยก	1	9	10	1	2	3
วัดทางข้ามน้อย	1	4	5	1	1	2
วัดบางกระดาน	1	4	5	1	1	2
วัดหัวไทร	1	9	10	1	2	3
วัดคูมอญ	1	5	6	1	1	2
รวม	15	125	140	15	30	45

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 22 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดพงษาราม	1	9	10	1	2	3
บ้านแหลมตะคร้อ	1	8	9	1	2	3
วัดชายเคืองวนาราม	1	7	8	1	2	3
วัดนาน้อย	1	6	7	1	1	2
บ้านไร่ดอน	1	6	7	1	1	2
สว่างศรัทธาธรรมสถาน	1	4	5	1	1	2
วัดหนองเค็ด	1	9	10	1	2	3
วัดโคกข้าว	1	7	8	1	2	3
วัดดอนทอง	1	5	6	1	1	2
วัดท่าลาดเหนือ	1	3	4	1	1	2
วัดบ้านช่อง	1	4	5	1	1	2
วัดธารพูด	1	9	10	1	2	3
วัดหัวกระสังข์	1	13	14	1	3	4
บ้านหนองหว้า	1	7	8	1	2	3
รวม	14	97	111	14	23	37

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 22 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดเกาะแก้วสุวรรณาราม	1	4	5	1	1	2
บ้านหนองหว้า	1	7	8	1	2	3
บ้านหนองสองห้อง	1	5	6	1	1	2
ไพบูลย์ประชานุกูล	1	6	7	1	1	2
วัดนาเหล่าบก	1	12	13	1	3	4
วัดต้นตาล	1	11	12	1	3	4
วัดหนองปลาตอง	1	6	7	1	1	2
วัดแหลมไผ่ศรี	1	6	7	1	1	2
วัดท่าเกวียน	1	61	62	1	13	14
บ้านเขาหินซ้อน	1	45	46	1	10	11
บ้านชำขวาง	1	6	7	1	1	2
วัดลำมหาชัย	1	8	9	1	2	3
วัดบ้านหนองแสง	1	4	5	1	1	2
บ้านหนองเสือ	1	13	14	1	3	4
รวม	14	194	208	14	43	57

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 22 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านห้วยพลู	1	7	8	1	2	3
วัดหนองแหน	1	5	6	1	1	2
วัดดงยาง	1	9	10	1	2	3
วัดหนองบัว	1	7	8	1	2	3
วัดบึงกระจับ	1	4	5	1	1	2
วัดสระสองตอน	1	5	6	1	1	2
วัดสุวรรณคีรี	1	6	7	1	1	2
รวม	7	43	69	7	10	17
รวม	35	334	369	35	76	111

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 23 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอแปลงยาว จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ไทรทองอุปถัมภ์	1	11	12	1	3	4
วัดโกรกแก้วงามพระจันทร์	1	14	15	1	3	4
บ้านหนองน้ำขาวเจริญราษฎร์	1	5	6	1	1	2
วัดหนองปลาไหลราษฎร์บำรุง	1	10	11	1	2	3
วัดหนองไม้แก่น	1	9	10	1	2	3
วัดวังกะจะ	1	4	5	1	1	2

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทุ่งสะเดาประชาสรรค์	1	11	12	1	3	4
วัดวังเย็น	1	8	9	1	2	3
วัดหัวสำโรง	1	25	26	1	6	7
วัดอ่าวช้างไล่	1	17	18	1	4	5
บ้านเนินไร่	1	4	5	1	1	2
วัดไผ่แก้ว	1	7	8	1	2	3
วัดแปลงยาว	1	9	10	1	2	3
รวม	13	134	147	13	32	45

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 23 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านคลองสอง	1	6	7	1	1	2
ตลาดบางบ่อ	1	16	17	1	4	5
รวม	2	22	24	2	5	7

รวม	15	156	171	15	37	52

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 24 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดดอนท่านา	1	5	6	1	1	2
บางพะเนียง	1	4	5	1	1	2
บ้านยางแดง	1	4	5	1	1	2
บ้านหนองยาง	1	34	35	1	9	10
บ้านสระไม้แดง	1	12	13	1	3	4
บ้านห้วยน้ำใส	1	6	7	1	1	2
บ้านท่าเลียบ	1	8	9	1	2	3
บ้านนา	1	8	9	1	2	3
บ้านโป่งเจริญ	1	19	20	1	4	5
บ้านหินแร่	1	14	15	1	3	4
บ้านทุ่งส่อหงษา	1	12	13	1	3	4
วัดชำป่างาม	1	20	21	1	4	5
บ้านท่ากระดาน	1	5	6	1	1	2
บ้านกระบกเตี้ย	1	5	6	1	1	2
บ้านสุ่งเจริญ	1	11	12	1	2	3
รวม	15	167	182	15	38	53

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 24 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านโปร่งเกตุ	1	11	12	1	2	3
บ้านวังคู	1	4	5	1	1	2
บ้านโคกตะเคียนงาม	1	7	8	1	2	3
บ้านมาบนาดี	1	15	16	1	3	4
บ้านท่าทองดำ	1	17	18	1	4	5
บ้านคลองอุดม	1	24	25	1	5	6
บ้านคลองยายสร้อย	1	17	18	1	4	5
บ้านหนองใหญ่	1	7	8	1	2	3
ไทยรัฐวิทยา 41	1	12	13	1	3	4
บ้านห้วยหิน	1	10	11	1	2	3
บ้านลาดกระทิง	1	12	13	1	3	4
บ้านท่าซุง	1	7	8	1	2	3
บ้าน ก.ม.7	1	11	12	1	2	3
รวม	13	154	167	13	35	48

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 24 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านแปลงไผ่-ขุนคลัง	1	10	11	1	2	3
สวนป่าอุปถัมภ์	1	12	13	1	2	3
รวม	2	22	24	2	4	6
รวม	30	343	373	30	77	107

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 25 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านท่ากลอย	1	25	26	1	6	7
วัดทุ่งยายชี	1	12	13	1	3	4
หนองปรือกันยาง	1	15	16	1	3	4
บ้านหนองประโยชน์	1	24	25	1	6	7
บ้านอ่างเตย	1	12	13	1	3	4
บ้านหนองปลาซิว	1	11	12	1	3	4
บ้านหนองคอก	1	37	38	1	8	9
บ้านห้วยตะปอก	1	21	22	1	5	6
บ้านร่มโพธิ์ทอง	1	13	14	1	3	4
บ้านเทพประทาน	1	13	14	1	3	4
บ้านทุ่งส่าย	1	15	16	1	3	4
บ้านหนองขาหยั่ง	1	18	19	1	4	5

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บ้านธรรมรัตน์ใน	1	12	13	1	3	4
บ้านศรีเจริญทอง	1	11	12	1	3	4
บ้านวังหิน	1	11	12	1	3	4
รวม	15	250	265	15	59	74

ตาราง 26 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอราชสาส์น จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดเกาะแก้วเวฬุวัน	1	14	15	1	3	4
วัดหินดาษ	1	8	9	1	2	3
วัดสะแกงาม	1	4	5	1	1	2
วัดบางคา	1	7	8	1	2	3
วัดแสนภูมราวาส	1	7	8	1	2	3
วัดจรเข้ตาย	1	6	7	1	2	3
รวม	6	46	52	6	12	18

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 27 แจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอคลองเขื่อน จำแนกตามผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
คลองเขื่อน	1	3	4	1	1	2
ราษฎรนุกูล	1	4	5	1	1	2

วัดบางตลาด	1	6	7	1	2	3
วัดสามร่ม	1	5	6	1	1	2
วัดก้อนแก้ว	1	6	7	1	2	3
ก้อนแก้วราษฎร์บำรุง	1	9	10	1	2	3
วัดบางโรง	1	7	8	1	2	3
รวม	7	40	47	7	11	18

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

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

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	**1. การสื่อสาร** สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษาของท่านใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
3	การสื่อสารภายในสถานศึกษาของท่านใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
4	สถานศึกษาของท่านใช้สื่อหลายๆ ประเภทในการสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์การ	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
5	การสื่อสารภายในสถานศึกษาของท่านเป็นแบบสองทางทั้งรับและส่ง	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
6	สถานศึกษาของท่านวิเคราะห์ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	ตรงกัน								
7	**2. ภาวะผู้นำ** ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่	**ปัจจัยการบริหาร**	**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)**					**รวม**	**ค่า IOC**	**แปลผล**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**			
10	ผู้บริหารของท่านสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	**3. การแนะนำ** ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ท่านได้รับคำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเวลาท่านมีปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงพัฒนางานในด้านต่างๆ เพื่อให้งานง่ายขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถเฉพาะด้านในกระบวนการเรียนการสอน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารช่วยแนะนำ เปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ท่านมีความถนัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีปฏิบัติงานให้กับท่านอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	4. การสนับสนุน								
19	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่	**ปัจจัยการบริหาร**	**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)**					**รวม**	**ค่า IOC**	**แปลผล**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**			
22	ผู้บริหารสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารเอาใจใส่และพัฒนาในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
24	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูด้วยความเสมอภาคและทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	5. การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง								
25	บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
26	บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมประชุม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ								
27	ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
29	ผู้บริหารและครูใช้เทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
30	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	**6. ความกล้าเสี่ยง** ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามความเหมาะสมในระบบการทำงาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
32	ผู้บริหารกล้าให้บุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจเองในการปฏิบัติงานบางอย่าง	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษาของท่านทำกิจกรรมต่างๆ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	สถานศึกษาของท่านลดความเสี่ยง	1	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	โดยการทำงานเป็นทีม								
36	ผู้บริหารพร้อมที่จะส่งบุคลากรในสถานศึกษาเข้าแข่งขันในระดับประเทศ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อที่	บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)	รวม	ค่า IOC	แปลผล

		1	2	3	4	5			
	1. การยอมรับนับถือ								
1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษาได้รับการยอมรับ ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ จากผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาและชุมชนร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2. ความไว้วางใจ								
7	ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานในสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งพา และปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ท่านมีความมั่นใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
10	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่	**บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา**	**ความคิดเห็นของ**					**รวม**	**ค่า**	**แปล**

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5						IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
11	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะจากครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	**3. การมีขวัญสูง** ท่านรักและผูกพันกับสถานศึกษาของท่าน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
14	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจแก่ครูอยู่เป็นประจำ	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
16	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
17	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของท่าน	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
18	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	**4. การมีโอกาสในการทำงาน** ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจในโครงการสำคัญๆ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

23	ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่าน เป็นที่ยอมรับถูกนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
24	ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพิจารณา ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาทัดเทียมครูอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	5. ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง								
25	สถานศึกษาของท่านจัดการอบรม เชิงวิชาการให้กับครู อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกัน พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ทางด้านวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วม กิจกรรมของชุมชน อยู่เป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแนวคิด ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาครูอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	**6. การผนึกกำลัง** ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำเนาถูกต้อง บริการโดย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

32	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำให้กิจการต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
34	ท่านได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับครูในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาแม้ว่ากิจกรรมนั้นๆ จะอยู่ต่างสายงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	**7. การปรับปรุงสถานศึกษา** สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

39	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	สถานศึกษาของท่านนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาพัฒนากิจการของสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงพื้นที่ให้ความร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	8. ความเอื้ออาทรต่อกัน								
43	ท่านได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากเพื่อนครูอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	ท่านร่วมแสดงความยินดีต่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการเจ็บป่วย	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
46	ท่านเต็มใจให้การช่วยเหลือ แบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	ท่านพร้อมที่จะให้คำแนะนำความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

48	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านคอยดูแลช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร มี 6 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความกล้าเสี่ยง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มี 8 ด้าน ได้แก่ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีชีวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นและจะนำเสนอในภาพรวม ไม่กระทบต่อสถานศึกษาและท่านแต่อย่างใดในการวิจัยครั้งนี้

นายปกรณ์ ปกิรณะ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพ
1. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก 2. ตำแหน่งหน้าที่ ☐ ครูผู้สอน ☐ ผู้บริหาร 3. มีประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1 ปี - 5 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี ☐ 11 ปี – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัจจัยการบริหาร ตามความเป็นจริงว่าท่านรู้สึกอย่างไร โดยให้มีข้อเลือกดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติการ				
		1	2	3	4	5
1	**1. การสื่อสาร** สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย					
2	สถานศึกษาของท่านใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน					
3	การสื่อสารภายในสถานศึกษาของท่านใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4	สถานศึกษาของท่านใช้สื่อหลายๆ ประเภทในการสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์การ					
5	การสื่อสารภายในสถานศึกษาของท่านเป็นแบบสองทางทั้งรับและส่ง					
6	สถานศึกษาของท่านวิเคราะห์ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน					
7	**2. ภาวะผู้นำ** ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
ข้อที่	**ปัจจัยการบริหาร**	**ระดับการปฏิบัติการ**				
		1	2	3	4	5
8	ผู้บริหารกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี					
10	ผู้บริหารของท่านสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
13	**3. การแนะนำ** ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
14	ท่านได้รับคำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	ในการปฏิบัติงานเวลาท่านมีปัญหา					
15	ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงพัฒนางานในด้านต่างๆ เพื่อให้งานง่ายขึ้น					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถเฉพาะด้านในกระบวนการเรียนการสอน					
17	ผู้บริหารช่วยแนะนำ เปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ท่านมีความถนัด					
18	ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีปฏิบัติงานให้กับท่านอย่างสม่ำเสมอ					
19	**4. การสนับสนุน** ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	1	2	3	4	5
20	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ					
22	ผู้บริหารสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
23	ผู้บริหารเอาใจใส่และพัฒนาในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูด้วยความเสมอภาคและทั่วถึง					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

25	**5. การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง** บุคลากรในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา					
26	บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการ สถานศึกษาอยู่เป็นประจำ					
27	ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนา สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันภายใต้ เป้าหมายเดียวกัน					
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ					
29	ผู้บริหารและครูใช้เทคนิคการตัดสินใจ ด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม					
30	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ					
31	**6. ด้านความกล้าเสี่ยง** ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามความ เหมาะสมในระบบการทำงาน					
ข้อที่	**ปัจจัยการบริหาร**	**ระดับการปฏิบัติการ**				
		1	2	3	4	5
32	ผู้บริหารกล้าให้บุคลากรในสถานศึกษา ตัดสินใจเองในการปฏิบัติงานบางอย่าง					
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารคอย ให้ความช่วยเหลือ					
34	สถานศึกษาของท่านทำกิจกรรมต่างๆ					

สงวนลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
35	สถานศึกษาของท่านลดความเสี่ยงโดยการทำงานเป็นทีม					
36	ผู้บริหารพร้อมที่จะส่งบุคลากรในสถานศึกษาเข้าแข่งขันในระดับประเทศ					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความเป็นจริงว่าท่าน รู้สึกอย่างไร โดยให้มีข้อเลือกดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	**1. การยอมรับนับถือ** ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
3	ครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน					
4	สถานศึกษาได้รับการยอมรับ ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ จากผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา					
6	ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาและชุมชนร่วมกัน					
7	**2. ความไว้วางใจ** ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานในสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งพา และปรึกษา					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

	ปัญหาต่างๆ ได้					
ข้อที่	**บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา**	**ระดับการปฏิบัติ**				
		1	2	3	4	5
8	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
9	ท่านมีความมั่นใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา					
10	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ					
11	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ					
12	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะจากครู					
13	**3. การมีขวัญสูง** ท่านรักและผูกพันกับสถานศึกษาของท่าน					
14	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจแก่ครูอยู่เป็นประจำ					
16	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ อย่างเต็มความสามารถ					
17	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของท่าน					
18	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน					
	4. การมีโอกาสในการทำงาน					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

19	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจในโครงการสำคัญๆ ของสถานศึกษา					
ข้อที่	**บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา**	**ระดับการปฏิบัติ**				
		1	2	3	4	5
21	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ					
22	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
23	ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่าน เป็นที่ยอมรับถูกนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน					
24	ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพิจารณา ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่เทียมครูอื่นๆ					
25	**5. ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง** สถานศึกษาของท่านจัดการอบรม เชิงวิชาการให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ					
26	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ					
27	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกัน พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ทางด้านวิชาชีพ					
28	บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วม กิจกรรมของชุมชน อยู่เป็นประจำ					
29	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	ความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาครูอยู่เสมอ					
31	**6. การผนึกกำลัง** ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					

ข้อที่	**บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา**	1	2	3	4	5
32	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำให้กิจการต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
34	ท่านได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
35	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา					
36	ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับครูในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาแม้ว่ากิจกรรมนั้นๆ จะอยู่ต่างสายงาน					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

37	**7. การปรับปรุงสถานศึกษา** สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น					
38	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี					
39	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
40	สถานศึกษาของท่านนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาพัฒนากิจการของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
41	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงพื้นที่ให้ความร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ					
ข้อที่	**บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา**	**ระดับการปฏิบัติ**				
		1	2	3	4	5
42	อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
43	**8. ความเอื้ออาทรต่อกัน** ท่านได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากเพื่อนครูอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติงาน					
44	ท่านร่วมแสดงความยินดีต่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
45	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานแทน					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

	เพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการเจ็บป่วย					
46	ท่านเต็มใจให้การช่วยเหลือ แบ่งปัน อุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู					
47	ท่านพร้อมที่จะให้คำแนะนำ ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนครู					
48	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน คอยดูแลช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน					

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายปกรณ์ ปกิรณะ
วันเดือนปีเกิด	2 กุมภาพันธ์ 2513
สถานที่เกิด	อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่	110 หมู่ 5 ต.ท่าตะเกียบ อ.ท่าตะเกียบ จ.ฉะเชิงเทรา เบอร์โทรศัพท์ 08-5647-2349
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ. 1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านอ่างเตย อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2542

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์