



บรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3



โดย  
นางสาวพัชชานันท์ โภชฌงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขต 3



โดย  
นางสาวพัชชานันท์ โภชฉงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF SCHOOL  
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)  
Department of Educational Administration  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2019  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University



59252319 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : บรรยากาองค์กรการ, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

นางสาว พัทชนันท์ โภชฌงค์: บรรยากาองค์กรการกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรภาณูจน์ สุขสดเขียว

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาองค์กรการกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนจำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาองค์กรการ ตามแนวคิดของโพร์แฮนด์ และประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาองค์กรการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากสูงไปต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป้าหมายขององค์กรการ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กรการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และลำดับสุดท้ายคือ ความสามารถในการผสมผสาน

3. บรรยากาองค์กรการกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

59252319 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : ORGANIZATIONAL CLIMATE, SCHOOL EFFECTIVENESS

MISS PATCHANAN POTCHONG : ORGANIZATIONAL CLIMATE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3  
3 THESIS ADVISOR : VORAKARN SUKSODKITW

The purpose of this study were to determine 1) organization climate and school under the Secondary Education Service Area Office 3 2) the school effectiveness under the Secondary Education Service Area Office 3 3) the relationship between the organization climate and the school effectiveness under the Secondary Education Service Area Office 3. The sample were 44 schools. The respondent in each school consisted of 4 persons: school A School director, Deputy Director of School, A head of Academic Department, and A teacher with the totaly of 176. The instrument was a questionnaire about the organization climate based on Forehand concept and school effectiveness according to Hoy and Miskel's concept. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product – Moment Correlation coefficient.

The results of this research were as follow:

1. Organization climate and school under the Secondary Education Service Area Office 3, as a whole and each aspect were at a high level raking from the highest to the lowest mean: Goal Direction, Communication network, Leadership Styles, System Complexity and the size and structure of the organization were moderate.
2. The school effectiveness under the Secondary Education Service Area Office 3, as a whole and each aspect were at a high level raking from the highest to the lowest mean: adaptation latency goal attainment integration.
3. Organization climate and the school effectiveness under the Secondary Education Service Area Office 3 was found at .01 level of statistical significance.

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ทุกท่าน ซึ่งได้อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ดร. ชีรวัฒน์ มอนโธสง รองคณบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ คณะครุศาสตร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นายวรรณสูตร พันธุมะเกียรติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ นายเฉลิมพล พุ่มวันเพ็ญ ผู้อำนวยการโรงเรียน ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยานางมัณฑนา วชิรพงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสาครลีวิทยา และนางจารุวรรณ เต็มสุข ครูชำนาญการ โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ ที่กรุณาตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงของเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณครอบครัวโกชฌงค์ ที่ช่วยแนะนำและให้คำปรึกษาที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมรุ่น 36 ทุกๆท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณประโยชน์ในผลงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อตอบแทนพระคุณแต่ บิดา มารดาและคนในครอบครัวโกชฌงค์ทุกท่าน ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่สร้างและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา



พัชชานันท์ โกชฌงค์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ข้อคำถามสำหรับการวิจัย.....	9
สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
บรรยากาศองค์การ.....	16
ความหมายของบรรยากาการองค์การ.....	16
ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.....	18
องค์ประกอบและบรรยากาศขององค์การ.....	20
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	27



ความหมายของประสิทธิผล .....	28
ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	33
แนวคิดการวัดประสิทธิผลขององค์กร .....	34
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.....	39
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 .....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	44
งานวิจัยในประเทศ.....	44
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
สรุป.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	55
ขั้นตอนการวิจัย .....	55
ระเบียบวิธีวิจัย .....	56
แผนแบบการวิจัย .....	56
ประชากร .....	56
กลุ่มตัวอย่าง.....	57
ผู้ให้ข้อมูล.....	57
ตัวแปรที่ศึกษา.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	61
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62
สรุป.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3.....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 .....	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.....	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ .....	88
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	89
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	89
รายการอ้างอิง .....	2
ภาคผนวก.....	9
ภาคผนวก ก.....	10
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	10
ภาคผนวก ข .....	13
ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ.....	13
ภาคผนวก ค .....	16
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัยและรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือ ....	16
ภาคผนวก ง.....	20
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม .....	20
ภาคผนวก จ .....	24
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง .....	24

ภาคผนวก ฉ .....	28
เครื่องมือในการวิจัย.....	28
ประวัติผู้เขียน.....	38



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน ขนาดโรงเรียนและจำนวนครู เรียงลำดับตามขนาดโรงเรียน .....	41
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล .....	57
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล .....	66
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม .....	68
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านขนาดและโครงสร้าง ( $X_1$ ) .....	69
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านแบบของความเป็นผู้นำ ( $X_2$ ) .....	70
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความซับซ้อนของระบบ ( $X_3$ ) .....	71
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านเป้าหมายขององค์การ ( $X_4$ ) .....	72
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร( $X_5$ ) .....	73
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม .....	74

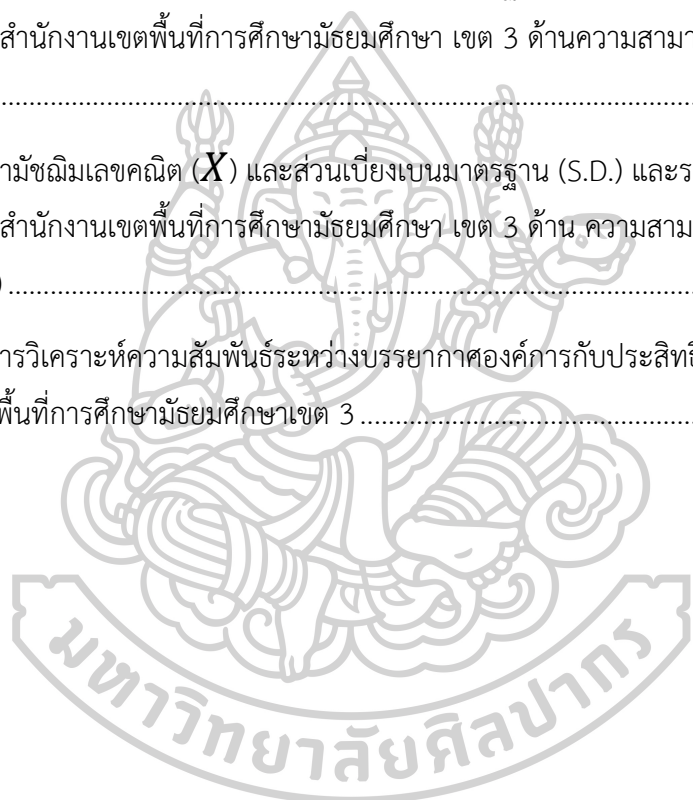
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $Y_1$ )  
..... 75

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน  
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $Y_2$ )..... 77

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการผสมผสาน  
( $Y_3$ )..... 78

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้าน ความสามารถในการพัฒนา  
ศักยภาพ ( $Y_4$ ) ..... 79

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ..... 80



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	12
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย .....	14



## บทที่ 1

### บทนำ

องค์การคือการรวมตัวของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมนั้นๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>1</sup> Hall ได้ให้ความหมายว่าองค์การเป็นความสัมพันธ์และประสานงานระหว่างสมาชิก องค์การจะมีอาณาเขตของตนเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีกำหนดโครงสร้างอำนาจ มีระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการดำเนินการที่ต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กิจกรรมที่องค์การดำเนินงานจะมีผลต่อสมาชิกในองค์การ ตัวองค์การเอง และสังคม<sup>2</sup> องค์ประกอบขององค์การจึงประกอบด้วยบุคลากร (people) วัตถุประสงค์(purpose) งาน(task) โครงสร้าง (structure) เทคโนโลยี (technology) และสิ่งแวดล้อม (environment)<sup>3</sup> แต่องค์การจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์การทำงานด้วยความตั้งใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จึงเกิดการศึกษาดังองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในองค์การรวม ทั้งองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ (organization climate) ที่นักวิชาการใช้คำเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) บุคลิกภาพองค์การ (organization personality) และบรรยากาศองค์การ (organizational climate)<sup>4</sup> ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การในด้านความมีอิสรภาพ โครงสร้าง การให้รางวัล มนุษย์สัมพันธ์ ความอบอุ่น การสนับสนุน และความเปิดเผย<sup>5</sup> ซิลลาเก้และวอลเลซ (Szilagyi and Wallace) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของ สิ่งแวดล้อมในการทำงานในองค์การหนึ่ง อาจวัดได้จากวิธีการที่องค์การ

---

<sup>1</sup> กัญญามน อินทว้าง and คณะ, องค์การและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2550), 45; *ibid.*

<sup>2</sup> Richard H. Hall, *Organizations Structures Processes and Outcomes*, 6th Edition (Prentice-Hall: Englewood Cliffs New Jersey, 1996), 30.

<sup>3</sup> จอมพงศ์ มงคลวนิช, *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 13.

<sup>4</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, *Organizations : Structure, Process, Behavior* (Texas: Business Publication Inc, 1973), 313.

<sup>5</sup> Gary. Dessler, *Management Fundamentals : A Framework* (Virginia Reston Publishing company, 1979), 334.

นั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมด้านงานและสิ่งแวดล้อมทั่วไปในองค์การ ซึ่งทำให้บุคคลในองค์การนั้นรับรู้ได้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น เป็นการบ่งบอกถึงคุณลักษณะต่างๆทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ<sup>6</sup> บรรยากาศขององค์การคือทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาภายในองค์การ เป็นสิ่งที่ทำให้องค์การหนึ่ง แตกต่างจากองค์การหนึ่ง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในองค์การ อันเนื่องมาจากการรับรู้และความเข้าใจของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จในองค์การ<sup>7</sup> เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การไว้คล้ายกัน แต่มุ่งเน้นเฉพาะบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา โดยกล่าวว่าบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาเป็นลักษณะของโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง โดยเฉพาะ ที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนหรือความรู้สึกรักของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน<sup>8</sup>

บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ<sup>9</sup> ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวเพิ่มเติมว่าบรรยากาศขององค์การเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อองค์การและสมาชิกขององค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน<sup>10</sup> และมีบทบาทต่อประสิทธิผลของ

<sup>6</sup> Jr. Szilagyi, Anderw D. and Jr. Wallace, Marc J. , *Organizational Behavior and Performance* (California: Goodyear Publishing company, 1980), 334.

<sup>7</sup> ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์, "ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้บรรยากาศขององค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทนิตพอยน์ จำกัด" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 14.

<sup>8</sup> Thomas J. Sergiovanni and Rebert J. Starratt, *Supervision: Human Perspectives* (New York: McGraw-Hill, 1983), 56.

<sup>9</sup> Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organizations : Structure, Process, Behavior*, 526.

<sup>10</sup> Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory Research and Practice, 6th Ed* (Singapore: McGraw-Hill Inc., 2001), 189.



องค์การ<sup>11</sup> ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและควรสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นที่พึงพอใจอันเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การอีกด้วย

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกๆระดับชั้นเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มุ่งเน้นพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้<sup>12</sup> จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) เป็นแผนที่การเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)”<sup>13</sup> สืบเนื่องมาจากจนถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการ

<sup>11</sup> ภรณ์ กীরติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529), 27.

<sup>12</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนฯ12ฉบับประชาชน นวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร2557), 4.

<sup>13</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, สรุปลสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) (2550), 13.

เปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทวิถีชีวิตของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง<sup>14</sup>

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและบุคลากร ของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องเป็นสภาพของการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ บรรยากาศขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร บรรยากาศที่ดีจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมาย ที่สำคัญเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม พาก้องการนั้นมีบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน ขาดความร่วมมือและความสามัคคี ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถของโรงเรียน ในความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลต่อผลผลิตของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันดี มีอิสระในการทำงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานบางอย่าง บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร ก็ย่อมดีและการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ บรรยากาศขององค์กรที่ดี ของสถานศึกษา จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจและมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า<sup>15</sup>

<sup>14</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (กรุงเทพมหานคร2560), ฉ.

<sup>15</sup> เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ (กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2552), 24.

จากสภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังอยู่ระดับที่ไม่น่าพอใจนี้ อาจเกี่ยวข้องกับมา จากปัจจัยต่างๆ คือ 1) ครูอาจารย์ (รวมทั้งพ่อแม่ผู้ปกครอง) มีทัศนคติที่ผิดๆ ว่าการเรียนเก่งหรือไม่ เก่งเป็นผลมาจากความฉลาดมาตั้งแต่เกิด 2) ปัญหาส่วนตัวของผู้เรียน 3) ปัญหาปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน 4) ปัญหาสภาพแวดล้อมด้านทัศนคติของชุมชนและ สังคม<sup>16</sup> แสดงให้เห็นว่าสภาพการเรียนการสอนที่ดีครูต้องมีวิธีการสอนดี เตรียมการสอนดี มีอุปกรณ์ ครบถ้วน ลักษณะและขนาดห้องเรียนเหมาะสม และครูยังต้องเอาใจใส่ต่อความต้องการของนักเรียน วัลลภ กันทรทรัพย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าการที่โรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพและมาตรฐานใน การจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา และความพร้อมของ โรงเรียนในด้านต่างๆ สามด้าน คือ 1) ความพร้อมทางด้านปัจจัย อันหมายถึงบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นๆ มีเพียงพอและมีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดบรรยากาศโรงเรียน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนเพียงพอและ เหมาะสม 2) ความพร้อมด้านกระบวนการ ได้แก่ การบริหาร การจัดการภายในโรงเรียน ระบบการ ทำงาน โครงสร้างการบริหารงาน การวางแผน และการดำเนินงานต่างๆ ตลอดจนการประสานงาน ระหว่างฝ่าย ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปตามภาระหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ 3) ความพร้อมทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รอบโรงเรียน ตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อโรงเรียน<sup>17</sup>

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าโรงเรียนนับเป็นองค์การหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางการศึกษา ซึ่งการให้บริการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการณ์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในโรงเรียน ดังนั้นบรรยากาศใน โรงเรียนจึงมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนและความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อ สถานศึกษา<sup>18</sup> ส่วนเฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) กล่าวว่าประสิทธิผลของ โรงเรียนยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพฤติ

<sup>16</sup>เอี่ยมพร หลินเจริญ, ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ o-Net ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (กรุงเทพมหานคร 2552), 2.

<sup>17</sup>วัลลภ กันทรทรัพย์, การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2538), 34.

<sup>18</sup>Sergiovanni and Starratt, *Supervision: Human Perspectives*, 56.

กรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร<sup>19</sup> ซึ่งอภิวรรณา แก้วเล็ก ให้ความเห็นว่าการบริหารด้านภาวะผู้นำจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน<sup>20</sup> ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง การสร้างบรรยากาศโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร<sup>21</sup> ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หลักสำคัญสองด้านด้วยกันคือการจัดการภายในเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรต่างๆ ประสานเข้าด้วยกันและปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิด ระเบียบระบบอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>22</sup> ซึ่งหมายความว่า การบรรลุถึงความสำเร็จทั้งด้านเป้าหมายขององค์การและสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers) ที่นอกจากจะกล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การแล้ว ยังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล อันได้แก่ ความต้องการและบรรยากาศองค์การ ที่จะผสมกันเข้าก่อให้เกิดผลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอีกด้วย<sup>23</sup>

### ปัญหาของการวิจัย

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

<sup>19</sup> Phillip. Hallinger and Joseph F. Murphy, "The School Content of Effective School," *American Journal of Education* 94, no. 3 (May 1986): 328.

<sup>20</sup> อภิวรรณา แก้วเล็ก, "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1" (มหาวิทยาลัยศิลปากร), 5.

<sup>21</sup> Hoy and Miskel, *Educational Administration Theory Research and Practice*, 6th Ed, 297.

<sup>22</sup> ธงชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร* (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2516), 17.

<sup>23</sup> Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness: A Behavioral View* (Santa Monica, California: Good Year Publishing Company, 1977), 104.

อย่างต่อเนื่อง<sup>24</sup> สเตียร์ (Steers) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (internal environment) ซึ่งหมายถึง บรรยากาศองค์กรนั้น มีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานและมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์กร<sup>25</sup> ถ้าบรรยากาศองค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและการบรรลุเป้าหมายแล้ว คาดว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายก็จะมีมาก ขณะเดียวกันหากบรรยากาศมีลักษณะต่อต้านหรือตรงข้ามกับเป้าหมายความต้องการหรือสิ่งจูงใจของบุคคลแล้ว คาดว่าทั้งพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจก็คงลดน้อยลง<sup>26</sup>

สำหรับปัญหาด้านการศึกษาที่ทำให้ผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งปัญหาด้านบรรยากาศของโรงเรียนพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เนื่องจากสถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานต่างๆ ข้าราชการครูได้มีการโยกย้ายเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมาก รวมทั้งครูที่มาบรรจุใหม่พบปัญหาคือได้รับการะงานจำนวนมากและได้รับงานพิเศษไม่ตรงกับความสามารถ ซึ่งโรงเรียนจะดำเนินการบรรจุตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น การจัดการภายในโรงเรียนที่ดีและเหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ การงานบุคคลและปัจจัยต่างๆ ในองค์กรให้เหมาะสม การจัดการที่ดีจะต้องคำนึงถึงหน้าที่การงาน การแบ่งงานกันทำ หน่วยงานสำคัญขององค์กร การบังคับบัญชา เอกภาพในการบังคับบัญชาและโครงสร้างขององค์กร<sup>27</sup>

2. ปัญหาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนตกต่ำโดยเฉพาะกรณีที่เด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ปัญหาหลักสูตรการเรียนการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลอาจจะเกิดจากปัจจัยด้านครู ด้านตัวนักเรียน ด้านตัวผู้บริหาร การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ความแตกต่างในเรื่องขนาด ทำเลที่ตั้ง และสภาพแวดล้อม ตลอดจนความพร้อม

<sup>24</sup> "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2545แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2),"

[http://www.onec.go.th/Act/law2542/sa\\_law2542.htm](http://www.onec.go.th/Act/law2542/sa_law2542.htm).

<sup>25</sup> *Organizational Effectiveness : A Behavioral View* (Santa Monica, California: Goodyear Publishing Inc., 1977), 100.

<sup>26</sup> ภรณ์ กীরดีบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร, 27.

<sup>27</sup> ภาณี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (ชลบุรี: มนตรี, 2553), 58.

ต่างๆของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลให้โรงเรียนบริหารงานโดยไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร และทำให้คุณภาพการศึกษามีสภาพที่น่าพึงพอใจ<sup>28</sup>

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนบางคน ยังเป็นผู้บริหารที่ได้รับตำแหน่งใหม่ ยังมีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนไม่มากนัก ขาดภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านวิชาการ อาจทำให้ครูอาจารย์ขาดขวัญ กำลังใจ ขาดการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูอาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลกระทบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาในด้านการบริหารการจัดการและทางด้านวิชาการ รวมทั้งวิสัยทัศน์ให้กว้างขวาง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>29</sup> ซึ่งวิมเพลเบิร์กและคณะ (Wimpelberg and others) พบว่าตัวแบบที่มีความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน<sup>30</sup>

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันโรงเรียน ยังมีปัญหาด้านบรรยากาศองค์การ วอลเบอร์ก (Walberg) แอนเดอร์สันและอีแวนส์ (Anderson and Evans) ได้นำเสนอผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่าบรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน<sup>31,32</sup> ทำให้เกิดปัญหาประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและปัญหาด้านบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ หากไม่ทำการศึกษาวิจัยถึงแนวทางแก้ปัญหาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแล้ว อาจลุกลามเป็นปัญหามากยิ่งขึ้น ถ้าแก้ปัญหานี้ได้

<sup>28</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร2557), 3.

<sup>29</sup>ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, "ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารใหม่(ป้ายแดง)," <https://www.gotoknow.org/posts/413844>.

<sup>30</sup> Wimpleberg. and others., "Sensitivity to Context, the Past and Future of Effective School Research," *Educational Administration Quarterly* 25, no. 1 (February 1989): 82.

<sup>31</sup> Wsocial H.J. Walberg, "Environmental as a Moderator of Classroom Learning," *Journal of Education Psychology* 59 (December 1969): 42.

<sup>32</sup> Jame C. Anderson and Francis B. Evans, "Causal Model in Educational Research : Recursive Model,," *American Educational Research Journal* 2 (Winter 1974): 29.

ปัญหาในเรื่องอื่นก็จะน้อยลง ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

### ข้อคำถามสำหรับการวิจัย

ในการหาคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หรือไม่

### สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำหนดไว้และข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย โดยมีตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่มีความสัมพันธ์กับสถานะแวดล้อม (context)<sup>33</sup> ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาโดยตรง แต่สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การในด้านการจัดการคุณภาพการศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ตัวป้อนในระบบการศึกษานั้น คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการศึกษาที่นำสู่ระบบที่ส่งผลอยู่ด้วยกันประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า(input) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ ได้แก่ เงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ เป็นต้น 2) กระบวนการ (process) ได้แก่ กระบวนการบริหาร บรรยากาศองค์การ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ 3) ผลผลิต (output) ได้แก่ มาตรฐานการศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษามีปัจจัยนำเข้าที่เพียงพอและมีคุณภาพและการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานก็จะให้ผลผลิตคือนักเรียนที่มีคุณภาพ ในกระบวนการต่างๆ ต้องอาศัยสถานะแวดล้อม (context) เป็นตัวแปรภายนอกที่สำคัญ อันประกอบด้วย สภาพทางสังคม สภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ระบบการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ถ้ามีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงหรือบกพร่อง ต้องมีการย้อนกลับ (feedback) เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนอีกครั้ง

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดทฤษฎีเรื่องนี้ได้แก่ อัลต์แมน และคณะ (Altman and other) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 7 ประเภท 1) โครงสร้าง 2) รางวัล 3) การมอบอำนาจในการตัดสินใจ 4) ความท้าทาย 5) ขอบข่ายงาน 6) การสนับสนุน 7) คุณค่าของงานซึ่งมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ<sup>34</sup> ส่วนฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของ

<sup>33</sup> Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts Ad Practices, 6th Ed.* (CA: Wadworth Publishing, 2012), 31.

<sup>34</sup> Steven. Altman, val. Enzi, and Budget. Richard, *Organization Behavior: Theory and Practice* (Orlando: Academic Press Inc., 1985), 65.



ครู 4 มิติคือ 1) ขาดความสามัคคี 2) อุปสรรค 3) ขวัญ 4) และความสนิทสนมกับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติคือ 1) ห่างเหิน 2) มุ่งผลงาน 3) กระตุน 4) มิตรสัมพันธ์รวมเป็น 8 มิติ<sup>35</sup> และโฟรีแฮนด์ (Forehand) ได้กำหนดบรรยากาศขององค์การว่า ประกอบด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายองค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร<sup>36</sup>

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้มีผู้เสนอแนวคิดหลายท่าน ได้แก่แนวคิดของ ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and ferguson) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบกระทั่งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้<sup>37</sup> เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani) ให้ความหมายประสิทธิผลโรงเรียนว่ามีความหมาย 2 ประการคือ 1. ความหมายแบบทั่วไปหมายถึงความสามารถในการผลิต ที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา 2. ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึงวัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมาย เฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้ จะเน้นไปที่ความสัมฤทธิ์ผล ที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน<sup>38</sup> วอลซ์ (Walsh) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึงการที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอนการบริหาร

<sup>35</sup> Andrew W. Halpin and Don B. Croft, *The Organization Climate of School* (Chicago: University of Chicaco Press, 1963), 133.

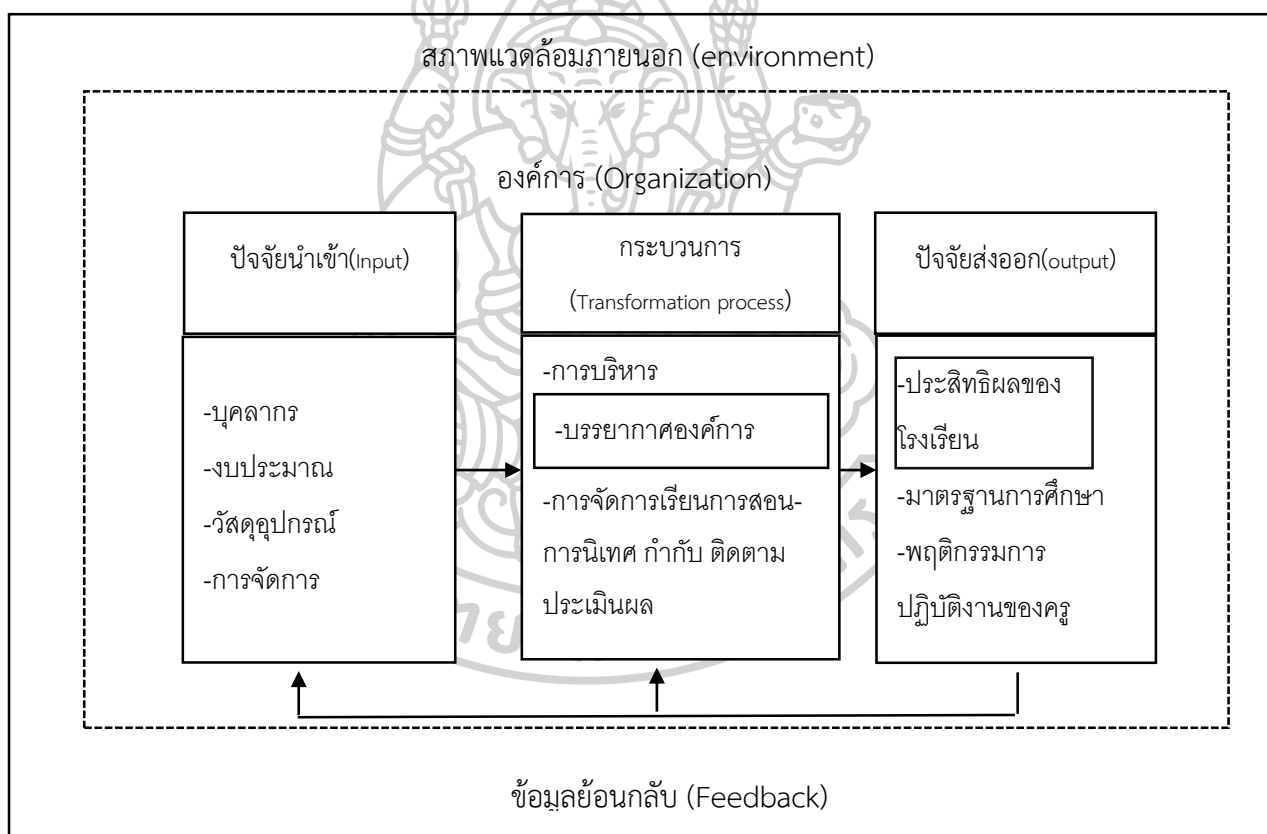
<sup>36</sup> Garlie A. Forehand, "Assessments of Innovative Behavior: Partial Criteria for the Assrssment of Executive Performance," *Journal of Applied Psychology* 22 (1963): 206.

<sup>37</sup> Wayne K. Hoy and Juduty A. Ferguson, "A Theoretical Frame and Exportation of Organization Effectiveness of School," *Educational Administration Quarterly* 21, no. 2 (Spin1985): 131.

<sup>38</sup> Thomas J. Sergiovanni, *The Principalsip: A Refleive Practice Perspective* (Boston: Allyn and Bacon, 1991), 76.

จัดการและการจัดการของโรงเรียน<sup>39</sup> ส่วนสำหรับฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้ผสมผสานแนวความคิดการพิจารณาประสิทธิองค์การ ที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้านคือ 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (goal attainment) 3) ความสามารถในการผสมผสาน (integration) 4) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (latency)<sup>40</sup>

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงนำแนวคิด เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของฟอร์แฮนด์ (Forehand) และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel ) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

<sup>39</sup> Mike. Walsh, *Building a Successful School* (London: Kogan Page, 1999), 235.

<sup>40</sup> Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory Research and Practice*, 4th ed. (Singapore: McGraw-Hill Inc, 1991), 409.

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration : Concepts and practices**, 6th ed. (BelMont, CA : Wadsworth, 2012), 20-22.

: Garlie A. Forehand,อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป:ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ:บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด,2551),515.

: Wayne K. Hoy and Miskel, **Educational Administration Theory Research and Practice**, 4<sup>th</sup> ed. (Singapore:McGraw-Hill,inc.,1991),409-419.

### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโฟแฮนด์ (Forehand) ได้กำหนดบรรยากาศองค์การว่าประกอบไปด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ โครงสร้างและขนาดขององค์การมีความเกี่ยวข้องกัน โดยองค์การที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานห่างไกลกันจากจุดตัดสินใจ และมีความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อย 2) แบบของความเป็นผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานและการตอบสนองความพอใจของบุคลากร 3) ความซับซ้อนของระบบ จำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างส่วนต่างๆของระบบ 4) เป้าหมายองค์การ เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร สภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม<sup>41</sup> ในส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดด้านประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยเกณฑ์วัดด้านต่างๆดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (goal attainment) 3) ความสามารถในการผสมผสาน (integration) 4) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (latency)<sup>42</sup> ดังสรุปไว้ในแผนภูมิที่ 2

<sup>41</sup> Forehand, "Assessments of Innovative Behavior: Partial Criteria for the Assrssment of Executive Performance," 206.

<sup>42</sup> Hoy and Miskel, *Educational Administration Theory Research and Practice*, 409.

บรรยากาศองค์การ ( $X_{tot}$ )	ประสิทธิผลของโรงเรียน( $Y_{tot}$ )
1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ( $X_1$ ) 2. แบบของความเป็นผู้นำ ( $X_2$ ) 3. ความซับซ้อนของระบบ ( $X_3$ ) 4. เป้าหมายองค์การ ( $X_4$ ) 5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ( $X_5$ )	1. ความสามารถในการปรับตัว ( $Y_1$ ) 2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $Y_2$ ) 3. ความสามารถในการผสมผสาน ( $Y_3$ ) 4. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $Y_4$ )

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Garlie A. Forehand,อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป:ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ:บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด,2551),515.

: Wayne K. Hoy and Miskel, **Educational Administration Theory Research and Practice**, 4<sup>th</sup> ed. (Singapore:McGraw-Hill,inc.,1991),409-419.

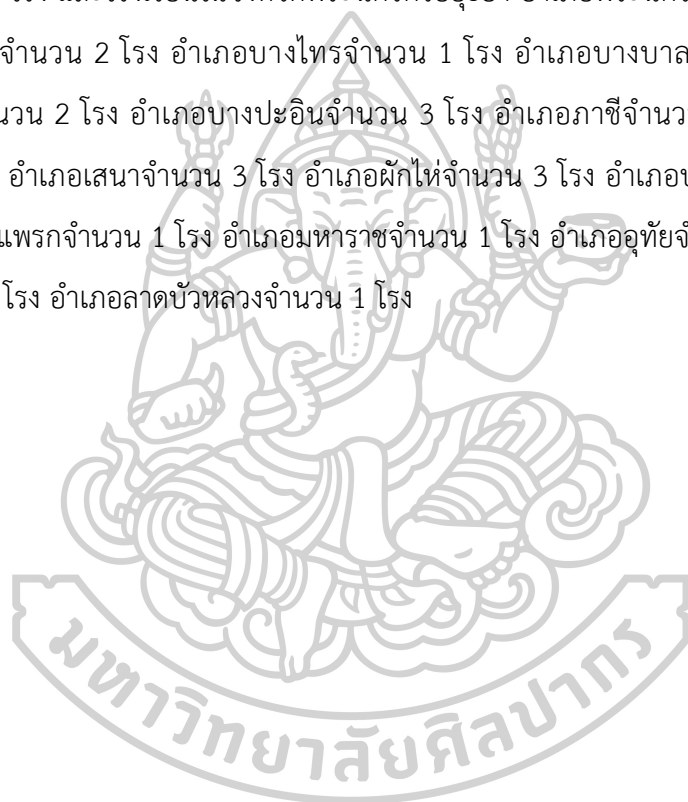
### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามขอบเขตของศัพท์เฉพาะในการวิจัยดังนี้

**บรรยากาศองค์การของโรงเรียน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายองค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร

**ประสิทธิผลของโรงเรียน** หมายถึง การดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการผสมผสาน ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ที่เปิดทำการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและนนทบุรี มี 47 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจังหวัดนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรีจำนวน 7 โรงเรียน อำเภอปากเกร็ด จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอบางบัวทองจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอบางกรวยจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอไทรน้อยจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอบางใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยาจำนวน 4 โรงเรียน อำเภอท่าเรือจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอบางไทรจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอบางบาลจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอนครหลวงจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอบางปะอินจำนวน 3 โรงเรียน อำเภอภาชีจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอวังน้อยจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอเสนาจำนวน 3 โรงเรียน อำเภอผักไห่จำนวน 3 โรงเรียน อำเภอบางปะหันจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอ บ้านแพรกจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอมหาสารจำนวน 1 โรงเรียน อำเภออุทัยจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอบางซ้ายจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอลาดบัวหลวงจำนวน 1 โรงเรียน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ได้กล่าวถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงวรรณกรรม ทฤษฎี และแนวความคิดของนักการศึกษาและนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ บรรยากาศในโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสาระสำคัญสองส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนแรกเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ บรรยากาศในโรงเรียน ส่วนที่สองเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### บรรยากาศองค์การ

องค์การเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ องค์การจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์การทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

กิบสันและคณะ(Gibson and Others) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานรับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน<sup>43</sup>

โพรแฮนด์และกลิเมอร์(Forehand and Glimer) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นชุดของคุณลักษณะที่อธิบายขององค์การหนึ่ง ที่รับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ซึ่ง 1) ทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น 2)เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน 3)มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organizations : Structure, Process, Behavior*, 314.

<sup>44</sup> Forehand Garlie and von Haller Glimer, "Environment Variation and Studies of Organization Behavior," *Psychological Bullentin* 62 (1964): 361.

ฮาลพิน(Halpin) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงสภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน<sup>45</sup>

ฟอกซ์และคณะ(Fox and Others) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า พฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างในองค์การ ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์การ<sup>46</sup>

ทากูริ และลิทวิน(Taguri and Litwin) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การคือ 1) บุคคลในองค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและ 3)บอกถึงคุณลักษณะต่างๆให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ<sup>47</sup>

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง กลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ ซึ่งจะรับรู้โดยทางตรงและโดยทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน<sup>48</sup>

ศิริพงษ์ เสาภาย ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่างๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียน ในขณะเดียวกัน นักทฤษฎีกล่าวถึงบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การว่า มีแนวคิดที่เหลื่อมล้ำกันอยู่บ้างคือ วัฒนธรรมองค์การเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาในขณะที่บรรยากาศองค์การ มีรากเหง้ามาจากจิตวิทยา ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจว่าประสิทธิผลของโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนที่

<sup>45</sup> Halpin and Croft, *The Organization Climate of School*, 60.

<sup>46</sup> Robert S. Fox and others., *School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator* (Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 1.

<sup>47</sup> Richard. Taguri and Richard. Litwin, *Organization Climate Explorations of a Concept* (Boston: Harvard University, 1966), 27.

<sup>48</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, 2549), 38.

ส่งเสริมต่อบรรยากาศองค์การเป็นการผสมผสานของตัวแปรหลายตัว เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน<sup>49</sup>

ชาญชัย อาจินสมการ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของพนักงาน<sup>50</sup>

ดังนั้น จากการศึกษาความหมายของบรรยากาศองค์การ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายองค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร

#### ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ สภาพบรรยากาศองค์การที่มุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ<sup>51</sup>

ฟอกซ์ (FOX) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลผลิตการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้

<sup>49</sup> ศิริพงษ์ เสาภายใน, หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2548), 42.

<sup>50</sup> ชาญชัย อาจินสมการ, ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2548), 55.

<sup>51</sup> George H. Litwin and Robert A. Stringer, "Motivation and Organization Climate" (Harvard University, 1968), 372.



โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมาย ทั้งครู นักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า<sup>52</sup>

สเตียร์ส(Steers) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

- 1) บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นการกำหนดรูปแบบของการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม
- 2) จากการศึกษาที่บรรยากาศองค์การ ซึ่งเหมาะสมกับองค์การหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสู่ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยต่อองค์การและสอดคล้องกับเป้าหมายบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นต่อ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก
- 3) แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction) 2) ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)<sup>53</sup>

นิลเวล (Newwell) พบว่าบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียวซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย<sup>54</sup>

บราวน์และโมเบริก (Brown and Moberg) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่น่าพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ

<sup>52</sup> Fox and others., *School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator*, 1.

<sup>53</sup> Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral View* 114.

<sup>54</sup> C.A. Newwell, "Human Behavior in Educational Administration," *Englewood Cliff Prentice-Hall* (1978): 19.

บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต<sup>55</sup>

### องค์ประกอบและบรรยากาศขององค์การ

โพรแฮนด์ (Forehand) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การประกอบไปด้วย

1. ขนาดและโครงสร้าง (Size and Structure) มักมีข้อสมมติฐานว่า องค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง และมีความเป็นทางการหรือไม่ คำนึงถึงตัวบุคคล ถึงแม้ว่าองค์การโดยส่วนใหญ่จะมีความสำคัญก็ตาม แต่ได้มีการค้นพบว่าระดับของบุคคลภายในองค์การนั้น จะมีความสำคัญในด้านของจิตวิทยา ระดับของบุคคลตามสายของการบังคับบัญชา โดยทั่วไปจะมีผลกระทบต่อบุคคลผู้นั้นมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม สำหรับโครงสร้างขององค์การมีความสำคัญเช่นเดียวกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การด้วย องค์การที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันจากจุดตัดสินใจและมีความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อยและระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากนัก เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำจะทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Styles) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบ ที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจโรงพยาบาล สถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานและการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติต่างๆในบรรยากาศองค์การของฮาลบินและครอฟท์เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจบุคลากรในองค์การและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างส่วนต่างๆของระบบ เช่น แผนกหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับสามแผนก การเกี่ยวข้องกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ เช่น เป้าหมาย วิทยาการ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมและภาวะผู้นำ เป็นต้น

<sup>55</sup> Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, *Organization Theory and Management: A Macro Approach* (New York: John Wiley & Sons, 1980), 420.

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมจะแตกต่างกันเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในองค์การธุรกิจด้วยกัน เป้าหมาย ก้าวไร เชื่อถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสียความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงานและการให้ความสำคัญสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น จะแสดงให้เห็นถึงเครือข่ายของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างการทำงานของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้<sup>56</sup>

ลิทวินและสตริงเกอร์(Litwin&Stinger) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง(Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ(Challenge and Responsibility) เกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงจูงใจ การเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลทำให้เกิดความจำรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วย

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานใหม่ การบังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุนหรือให้ความสำคัญต่อคนจะส่งผลทางลบต่อองค์กรในระยะยาว

<sup>56</sup> ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551), 515.

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เน้นความสำคัญของการให้รางวัลแทนการลงโทษซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจ ของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความสำเร็จ ความผูกพัน จะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานต่างกันที่แข่งขันกันในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญและแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงาน และความชัดเจนของเป้าหมาย เกี่ยวกับผลงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานด้วย

7. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของผู้รับ ด้านการยอมรับ การเสี่ยงภัยต่างๆ ที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลาง ในการตัดสินใจและบรรยากาศองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานได้

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unanimity) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อกลุ่มนี้จะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stinger) ยังได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศทั้ง 8 ปัจจัยออกเป็นมิติบรรยากาศ 9 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงานและติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจงานที่ปฏิบัติ

3. มิติรางวัล (Rewards) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

4. มิติความเสี่ยงภัย (Risk) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร

5. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อม ของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับสัมพันธภาพทางกายในองค์กร ของบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

6. มิติการสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตามที่องค์กรกำหนด

8. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์กร

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์กร

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 9 มิติ ได้กำหนดรูปแบบบรรยากาศองค์กร เป็น 4 รูปแบบคือ

1.บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) มีการรวบรวมการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัดซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ ขยายความคิดสร้างสรรค์ผลผลิตในการทำงานลดลง

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Afflictive Climate) โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานในระดับสูง อย่างไรก็ตามลักษณะเช่นนี้ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Climate) โดยถือเอาเป้าหมายของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีระดับความต้องการทำให้งานสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งมีผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-center Climate) มีลักษณะสำคัญคือ มีคนในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การเช่นนี้จะส่งผลดีต่อองค์การในการช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนการผลิตลง รวมทั้ง รวมทั้งช่วยลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย<sup>57</sup>

ฮาลพินและครอฟท์ (Halpin & Croft) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยฮาลพินและครอฟท์ (Halpin and Croft) ในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาในเรื่องบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของพฤติกรรมผู้นำ 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ ดังนี้

#### 1. บรรยากาศองค์การที่ประเมินจากพฤติกรรมผู้นำ

1) ห่างเหิน (Aloofness) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

2) มุ่งผลงาน (Product Emphasis) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้นำจะควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศการทำงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามคำสั่งผู้นำอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ

3) เป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ พยายามจะกระตุ้น จูงใจผู้ปฏิบัติงานทำงาน โดยผู้นำมิได้ควบคุมตรวจสอบสั่งการโดยตรง แต่จะใช้วิธีการทำงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นถือไปปฏิบัติได้

4) กรุณาปราณี (Consideration) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าผู้นำปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

#### 2. บรรยากาศองค์การที่ประเมินจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน

<sup>57</sup> George H. Litwin and Robert A. Stringer, *Motivation and Organization Climate* (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 205.

1) ขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่ามักทำงานโดยขาดความสามัคคี ปฏิบัติงานลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานทั้งๆที่งานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำ

2) อุปสรรค (Hindrancel) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า มักทำงานโดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสามารถ มีงานมากเกินไป รู้สึกอาจที่จะต้องทำตามกฎระเบียบที่เห็นว่าไม่จำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยากมากกว่าเอื้ออำนวย

3) ขวัญ (Esprit) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่าได้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงานที่ดีมาก มีความรักหมู่คณะ พยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

4) มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่าทำงานโดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันดีซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน<sup>58</sup>

จากการประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้นำ 4 มิติ และจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ สามารถกำหนดแบบของบรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถ หน่วยงานมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว บรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างมาก เพราะแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่บริหารจะเป็นผู้ประสานงานและแสดงความสัมพันธ์ต่างๆได้เหมาะสมตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระตนเองมีประโยชน์ มีคุณค่าต่อหน่วยงาน และจะพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์การตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้คือผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารในแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้

<sup>58</sup> ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา, 516.

ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง จุดสำคัญของบรรยากาศแบบนี้ คือผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี และมีความพึงพอใจที่ผู้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคน และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิดคน ในบรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารจะทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการหรือความจำเป็นต่างๆของผู้ร่วมงานจะใช้ประกอบการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ผู้ร่วมงานต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาสร้างสรรค์ซึ่งกันและกัน การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อย และมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานมาก ความสนิทสนมฉันท์เพื่อนระหว่างเพื่อนร่วมงานมีน้อยเช่นกัน ผู้บริหารมักไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานโดยอิสระและแสดงความรับผิดชอบ ผู้บริหารพยายามทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างและต้องการให้งานทุกอย่างดำเนินอย่างสมบูรณ์แบบ อยากรู้ก็ตามขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานยังคงสูง ดังนั้น บรรยากาศเช่นนี้ จึงยังคงจัดอยู่เป็นแบบเปิดมากกว่าแบบปิด

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะเกิดผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้แล้ว หน่วยงานมักจะประสบปัญหาในการทำงานตามเป้าหมาย อยากรู้ก็ตาม ผู้ร่วมงานมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานน้อยทุกคนในหน่วยงาน แสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึกที่หน่วยงานของตนเองเปรียบเสมือน “ครอบครัวที่แสนสุข”

5. บรรยากาศแบบฉันท์พ่อกับลูก (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจ ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกที่ลูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง บรรยากาศแบบนี้จึงค่อนข้างเป็นแบบปิด การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานมีมาก เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ตลอดเวลา ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานมักสนองความต้องการในระดับต่ำ นอกเหนือจากนั้นผู้ร่วมงานมัก



ไม่นิยมคบค้าสมาคมภายในกลุ่ม ตรวจสอบ และคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ เพราะต้องการผลงานที่สูงจนบางครั้งกลายเป็นว่า ผู้บริหาร คือ “คุณพ่อผู้ดีไปเสียทุกอย่าง”

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงการขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงานมากที่สุด การดำเนินงานต่างๆของหน่วยงานไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้าขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำมาก ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้สึกที่ต้องแบกภาระที่หนักงานต่างๆมีอุปสรรค ทุกคนมีความรู้สึกสิ้นหวังและรู้สึกเหมือนว่าตนเอง “ถูกพันธนาการอยู่ในระบบ” ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ผู้บริหารจะเหินห่างจากผู้ร่วมงานมาก แต่มักจะคอยกระตุ้นด้วยวาจาว่า “เราควรทำงานให้หนักขึ้น” แต่มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะคอยสร้างผลงานให้แก่ตนเองและขาดการจูงใจผู้ร่วมงาน อีกทั้งการมอบหมาย ความรับผิดชอบมักไม่ค่อยถูกต้อง ผู้ร่วมงานจะทำงานแบบ “เข้าขามเย็นขาม” เนื่องจากความสิ้นหวัง ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ถ้าเกิดขึ้นกับหน่วยงานใดควรต้องรีบแก้ไขโดยเร่งด่วน<sup>59</sup>

จากแนวคิดหลายทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญทำให้สถานศึกษาแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์การของโฟร์แฮนด์ (Forehand) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายขององค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร

### ประสิทธิผลของโรงเรียน

สถานศึกษาหรือองค์กรใดที่มีผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้นของงานสนองตอบ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่มีการใช้ทรัพยากรอันจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานนั้น ย่อมกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน<sup>60</sup> ประสิทธิผล

<sup>59</sup> Andrew W. Halpin and Don B. Croft, *The Organization Climate of School* (Chicago: University of Chicago, 1963), 133.

<sup>60</sup> รุ่ง แก้วแดง and ชัยณรงค์ สวรรณสาร, แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กร, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550), 115.

นั่นเป็นเครื่องมือ หรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์<sup>61</sup> สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา และมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

### ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามคำนี้ในมุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขามแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและความสำเร็จของงาน แต่ทั้งนี้แล้วถึงแม้ว่านักเรียนวิชาการแต่ละสาขาอาจจะมองต่างกันแต่ก็มองคำว่าประสิทธิผล ก็คือผลสำเร็จของงาน และมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถานบัญญัติ ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น<sup>62</sup>

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร<sup>63</sup>

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร ได้พูดถึงเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลมีความเกี่ยวข้องกับผลของงานที่องค์กรพึงประสงค์หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร<sup>64</sup>

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่าคำว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการ

<sup>61</sup> ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551), 203.

<sup>62</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์บริเคชั่น จำกัด, 2546), 667.

<sup>63</sup> จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร: บুক พอยท์, 2551), 186.

<sup>64</sup> รุ่ง แก้วแดง and ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ องค์กร, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, 169.

ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้น การพูดถึงประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่า องค์การที่ศึกษานั้นได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน<sup>65</sup>

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล คือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์<sup>66</sup>

อุทุมพร จามรมานและคณะ ได้กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบ ผลลัพธ์ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้และผู้บริโภครวม<sup>67</sup>

เรตและคณะ(Reid and others) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูและขวัญของสมาชิกโรงเรียนที่ดี<sup>68</sup>

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel ) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่างๆว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูและขวัญของสมาชิกในโรงเรียนที่ดี<sup>69</sup>

แคทซ์และคานัน (Katz and Kahn) ให้ความหมายในมุมมองของนักสังคมศาสตร์ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่างๆคือ 1.ระบบย่อยเกี่ยวกับการผลิต 2. ระบบย่อยที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน 3. ระบบย่อยที่ผดุงการทำงาน 4. ระบบย่อยสำหรับการปรับปรุงและ 5. ระบบย่อยของการ

<sup>65</sup> พิทยา บวรพัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, 2552), 176.

<sup>66</sup> ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์ (กรุงเทพมหานคร: ดี.เค.ปริ้นติ้งเวิลด์, 2556), 145.

<sup>67</sup> อุทุมพร จามรมานและคณะ, การควบคุม การวัดประเมินและการจัดการความรู้ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 29.

<sup>68</sup> Ken. Reid, David. Hopkins, and Peter. Holly, *Towards the Effective School* (Oxford: Basic Blackwell Ltd, 1988), 5.

<sup>69</sup> Wayne K. Hoy and Miskel., *Education Administration: Theory Research and Practice* (New York: McGraw-Hill, 2011), 289.

บริหาร โดยความสัมพันธ์ของระบบย่อยเหล่านี้จะนำมาซึ่งความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดของการกระทำร่วมกัน<sup>70</sup>

เอเดการ์ เอช. ชายน์ (Edgar H. Schein) นิยามความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษารักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วง<sup>71</sup>

สเตรียร์ (Strees) อธิบายความหมายของประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าเกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย<sup>72</sup>

อาจิริส (Argyris) ที่ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงสภาวะที่องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตมากขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่<sup>73</sup>

ออสติน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ได้แก่ การจัดการอาคารสถานที่ ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดระบบหลักสูตรและการเรียนการสอนการพัฒนาบุคลากร การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากผู้ปกครอง การวางแผนร่วมกัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมาย และความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจนและความมีระเบียบวินัย<sup>74</sup>

<sup>70</sup> Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization* (New York: John Wiley and Sons, 1966), 19.

<sup>71</sup> Edgar H. Schein, *Organization Psychology* (Englewood Cliffs: New Jersey :Prentice-Hall Inc, 1970), 177.

<sup>72</sup> Reid, Hopkins, and Holly, *Towards the Effective School*, 5.

<sup>73</sup> Chris. Argyris, *Integrating the Individual and the Organization* (New York: John Wiley and Sons, 1964), 123.

<sup>74</sup> Gilbertand. Austin and David. Reynolds, "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey," *School Organization* 10 (1990): 167.

เดสเลอร์ (Dessler) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมว่า หมายถึงความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและ  
ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นเอกภาพในการปฏิบัติ  
ภารกิจของโรงเรียน<sup>75</sup>

ฮอยและเฟอร์กูสัน(Hoy and Ferguson) ได้ให้แนวคิดในการพิจารณาว่าโรงเรียนที่มี  
ประสิทธิผลอาจพิจารณาจากการที่ 1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. มีการจัดสรรทรัพยากร  
อย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายใน  
และภายนอก 4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ ครูอาจารย์ได้<sup>76</sup>

มอทท์(Mott) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ  
คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนะ  
คติทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา  
โรงเรียนดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและ  
คุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและ  
ผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการ  
เรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการ  
การศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก นักเรียนมีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้  
ความสามารถ ทักษะทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่างๆสูง นอกจากนี้ยังมีการ  
พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อ  
การดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งลักษณะต่างๆดังกล่าวนี้เป็นลักษณะที่พึงประสงค์  
ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

<sup>75</sup> Gary. Dessler, *Organizational Theory: Intragating Structure and Behavior* (Englewood Cliff: New Jersey:Prentice-Hall, 1986), 68.

<sup>76</sup> Wayne K. Hoy and Judith. Forguson, "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools, Education Administration Querterly," 21, no. 2 (1985): 117.

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่างๆอย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละบุคคลมีความเป็นอัตตาของแต่ละคนแตกต่างกัน มีความคิดค่านิยม ความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงแล้วความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีสร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้ความสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม เพราะ

วิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและ พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม<sup>77</sup>

จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับความหมายประสิทธิผลสรุปได้ว่า ประสิทธิผลหมายถึงการ ดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการผสมผสาน ความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพ

### ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญมาก เนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษาคือการ ดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ภารตี อนันต์นารี ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผล ว่าเป็นการช่วยตรวจสอบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เพราะการจัดตั้งองค์การนั้นย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ เพราะการ ดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรร ทรัพยากร การให้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อ ประเมินผลแล้วนำมาเปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินงานได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่ คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมี ประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลขององค์การแบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นลักษณะ ของบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความคุ้มค่า ความเหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์การสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพระดับองค์การคือการเน้นไปที่ผลรวมของ

<sup>77</sup>Paul E. Mott, *The Characteristics of Effective Organization* (New York: Harper and Row, 1972), 382.

องค์การที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยนและการพัฒนา<sup>78</sup>

จันทรานี สวงวนนาม กล่าวว่าความสำคัญของประสิทธิผลว่าเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพถือว่าประสิทธิผลนั้นเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จแต่เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เสมอไป หากไม่มีการพัฒนารวมถึงประสิทธิผลนั้นเป็นเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาอีกด้วย<sup>79</sup>

จากความสำคัญของประสิทธิผลต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้นสรุปว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและประสิทธิผลนั้นเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จแต่เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เสมอไป หากไม่มีการพัฒนารวมถึงประสิทธิผลนั้นเป็นเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย

#### แนวคิดการวัดประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ประสิทธิผลขององค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้ไม่ว่าองค์การนั้นจะขนาดใดก็ตาม ล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้า ความอยู่รอด การปรับตัว ไม่ต้องการความขัดแย้งในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือและงานวิจัยรวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จึงกำหนดขอบเขตเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งได้ผสมผสานแนวคิดมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว(Adaptation) ให้เข้ากับนวัตกรรมความเจริญเติบโตและการพัฒนา 2) ความสามารถ

<sup>78</sup> ภารตี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา, 204.

<sup>79</sup> จันทรานี สวงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร: ไทธรรมเกล้า, 2553), 188.



ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Goal Attainment) ตามเป้าหมาย ความสำเร็จ  
 ความมีคุณภาพในการได้รับความรู้ที่ยั่งยืนและความมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการผสมผสาน  
 (Integration) ระหว่างความพึงพอใจ บรรยากาศและการติดต่อสื่อสาร 4) ความสามารถในการพัฒนา  
 ศักยภาพ (Latency) ให้มีความจงรักภักดีกับโรงเรียนและการสร้างชื่อเสียง

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaption) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูใน  
 โรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา การเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้  
 โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับนวัตกรรม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณา  
 จากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การ  
 พัฒนาตนเอง ความกระตือรือร้นของครู

2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Goal Attainment)  
 หมายถึง ความสำเร็จและความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้  
 สูงขึ้น มีคุณภาพ ได้รับความรู้ที่ยั่งยืน ความสามารถพัฒนาการเรียนการสอนจนผลการเรียนของ  
 นักเรียนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการผสมผสาน (Integration) หมายถึง การปรับเปลี่ยนและพัฒนา  
 โรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นการที่ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินการสอนและทำงาน  
 บริหารงานจนนักเรียนมีความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง  
 เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

4. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency) หมายถึง ครูแต่ละคนมีความจงรักภักดี  
 กับโรงเรียนและการสร้างชื่อเสียง ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน<sup>80</sup>

และมีนักวิชาการของประเทศไทยที่ให้แนวคิดในการวัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร  
 (Organization Effectiveness หรือ OE) คือ วรรณารถ แสงมณี สรุปให้เป็นแนวทางในการวัด  
 ประสิทธิภาพขององค์กรได้หลายวิธีการ ดังต่อไปนี้

<sup>80</sup> Hoy and Miskel, *Educational Administration Theory Research and Practice*,  
 409.

1. วิธีการเข้าถึงเพื่อบรรลุสู่เป้าหมาย (The Goal Approach) คือการพัฒนาผลสำเร็จสุดท้ายที่องค์กรได้รับเป็นหลัก

2. วิธีการวัดเชิงระบบหรือกระบวนการ (The System Approach) เป็นวิธีการที่พิจารณาทั้งระบบหรือครอบคลุมกระบวนการในการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งวิธีการนี้มีความคล้ายคลึงกันอย่างมากกับแนวคิดอีกรูปแบบหนึ่งคือวิธีการเข้าถึงเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น (The Resource-based Approach) ที่ประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดหาและได้รับทรัพยากรและประเมินตรวจสอบว่าการใช้ทรัพยากรจนเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

3. วิธีการพิจารณาส่วนประกอบหลักเชิงกลยุทธ์ (The Strategic Constituencies Approach) ซึ่งให้ความสำคัญเน้นเฉพาะส่วนประกอบหลักในสภาพแวดล้อมที่องค์กรได้รับผลกระทบชัดเจน และองค์กรจะต้องสนองตอบอย่างเหมาะสมเพื่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปให้ได้

4. การใช้วิธีการแข่งขันเชิงคุณค่า (The Competing Value Approach) ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้หลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งบุคคลที่ทำการวัดอาจมีมุมมองของการให้คุณค่าปัจจัยที่ใช้วัดประสิทธิผลแตกต่างกันไป<sup>81</sup>

พิทยา บวรวัฒนา ที่ได้เสนอแนวทางการวัดประสิทธิผลไว้ 4 รูปแบบดังนี้

1. ขวัญและความสามัคคี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร
2. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการเจริญเติบโตขององค์กร
3. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น
4. ระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อ เป็นการสร้างเสถียรภาพและการควบคุม<sup>82</sup>

สเตียร์ส (Steers) ได้นำเสนอปัจจัยที่เป็นตัวแปรเพื่อกำหนดความมีประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 4 ประการ ซึ่งสเตียร์ส ได้กล่าวไว้ว่า หากองค์กรใดสามารถกำหนดตัวแปรหรือปัจจัยเหล่านี้ได้สำเร็จ องค์กรนั้นจะมีประสิทธิผลในการดำเนินการ ปัจจัยดังกล่าวนี้คือ

<sup>81</sup> วรณารถ แสงมณี, องค์กร: ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (กรุงเทพมหานคร), 9.

<sup>82</sup> พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์, 2541), 193.

1. ลักษณะขององค์การ (Organization Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 โครงสร้างขององค์การ
  - 1.2 บทบาทของเทคโนโลยี
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ประกอบด้วย
  - 2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
  - 2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
3. ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) ประกอบด้วย
  - 3.1 ความผูกพันต่อองค์การ
  - 3.2 การปฏิบัติงาน
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (Policies and Practices) ประกอบด้วย
  - 4.1 การกำหนดเป้าหมาย
  - 4.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร
  - 4.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - 4.4 กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร
  - 4.5 สภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
  - 4.6 การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่<sup>83</sup>

เอ็ดมอนด์ (Edmonds) ได้นำเสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร
2. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน
3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและมีมาตรการในความปลอดภัย
4. ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง
5. การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง<sup>84</sup>

<sup>83</sup> Steers, *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, 59.

<sup>84</sup> Robert R. Edmonds, *Effective Schools for the Urban Poor, Educational Leadership* (1979), 37.

คอลเวล และสปิงค์ส (Caldwell and Spinks) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียน

ให้มีประสิทธิผล พบว่ามีประกอบอยู่ 4 ประการ คือ

1. เน้นการเรียนการสอน
2. ความสามารถในการตรวจสอบได้
3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
4. การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู<sup>85</sup>

คลิกแมน กอร์ดอนและโรส กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ได้นำเสนอเพิ่มเติมว่าแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือเมื่อปรับปรุงการบริหารงานแล้วโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จต้องมีลักษณะ 12 ประการดังต่อไปนี้

1. ภาวะการผู้นำของผู้บริหารที่หลากหลายและภาวะผู้นำของครู
2. ความตระหนักเรื่องสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม งานด้านวิชาการ และด้านคุณธรรม และจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
6. เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอน
7. มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
8. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความกลมเกลียวสามัคคีกันในการพัฒนาโรงเรียน
12. มีการใช้แนวทางอย่างหลากหลายหลายวิธีในการพัฒนาโรงเรียน<sup>86</sup>

<sup>85</sup> Brian J. Caldwell and Jim M. Spinks, *The Self-Managing School* (London: Taylor and Francis, Printers, Ltd, 1990), 5.

<sup>86</sup> Car;d D. Glickman and others., *Supervision and Instructional Leadership a Developmental Approach* (U.S.A: allyn and bacon, 2001), 49.

จากความหมายดังกล่าวที่กล่าวข้างต้น พบว่า การที่จะนำโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น คือ ต้องมีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและมีมาตรการในความปลอดภัย การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู ความสามารถและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา ทันกับนวัตกรรมเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป บริหารงานจนนักเรียนมีความประพฤติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง อีกทั้งครูมีความรักโรงเรียนพัฒนาและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

### โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

เขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา การปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

#### สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนาธิเบศร์ ตำบลไทรมา อำเภอมะนังนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัดดังนี้

1) จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอไทรน้อยและอำเภอบางบัวทอง มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน

2) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชี อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอมหาราช อำเภอบางปะอิน อำเภอบางไทร อำเภอท่าเรือ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวง อำเภอเสนา อำเภอบางปะหัน และอำเภอบ้านแพรก มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน



ภาพที่ 3 แผนที่แสดงพื้นที่ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3,เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, แผนที่อาณาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.



## ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน ขนาดโรงเรียนและจำนวนครู เรียงลำดับตามขนาดโรงเรียน

จังหวัด	โรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	ห้องเรียน	ขนาดโรงเรียน
นนทบุรี	วัดเขมาภิรตาราม	นางจรรยา จารุสาร	3,143	251	91	ใหญ่พิเศษ
	ศรีบุญยานนท์	นางธราภรณ์ พรหมคช	2,162	137	61	ใหญ่พิเศษ
	สตรีนนทบุรี	นางชนนต์ วิจิระรัตน์	2,670	202	76	ใหญ่พิเศษ
	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	นายโชคดี วิหคเหิร	3,215	220	75	ใหญ่พิเศษ
	เบญจมาชานุกรณ์	นายประพันธ์ สุเนตรวรกุล	2,489	161	66	ใหญ่พิเศษ
	นนทบุรีพิทยาคม	ว่าที่ ร.อ. ธีรธนาพงษ์ทองพลับ	515	57	23	กลาง
	รัตนานิเบศร์	นายปิติ ยางกลาง	1,632	89	52	ใหญ่
	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	นายนาวิ ทรัพย์ห้วง	730	64	23	กลาง
	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	นายเอียรชัย แสงชาติ	3,063	209	72	ใหญ่พิเศษ
	ไทรน้อย	นายรังสิมันต์ ยาละ	1,847	107	46	ใหญ่
	ปากเกร็ด	นางสาววิมลรัฐพัชรโพธิ์เพชร	3,175	152	77	ใหญ่พิเศษ
	ราษฎร์นิยม	นางสาวกรชนก สุตปะพาหะ	414	32	13	กลาง
	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	ดร.สุรวิทย์ ยัญญลักษณ์	3,759	303	93	ใหญ่พิเศษ
	เตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า นนทบุรี	นายชลัท ทิพย์ลัมย์	1,082	72	31	กลาง
	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	นางเน่งน้อย เพ็งพันธ์	1,151	85	35	กลาง
	นวมินทรราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	นายไพฑูรย์ จารุสาร	3,032	173	73	ใหญ่พิเศษ
	ราชวินิต นนทบุรี	นายชาคริส ภู่งาม	1,299	52	34	กลาง
	บางบัวทอง	นายฉัตรชัย ธรรมนครบุรี	2,015	155	57	ใหญ่

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน ขนาดโรงเรียนและจำนวนครู เรียงลำดับตามขนาด  
โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครู	ห้องเรียน	ขนาด โรงเรียน
พระนครศรีอยุธยา	อยุธยาวิทยาลัย	นายวรารกร รื่นกมล	4,112	205	95	ใหญ่พิเศษ
	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	นายสุชีพ บุญวงษ์	3,080	182	75	ใหญ่พิเศษ
	อยุธยาอนุสรณ์	ว่าที่ร้อยตรีภคฤกษ์ทรัพย์ เชื้อพันธ์	2,212	110	55	ใหญ่
	ปากกรานพิทยา	นางสาวสุภาวดี น้ำหอม จันทร์	122	13	6	เล็ก
	ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	นายเฉลิมพล พุ่มวันเพ็ญ	1,621	102	48	ใหญ่
	ท่าหลวงวิทยานุกูล	นางสาวอิงฟ้า ประยูรสุข	204	20	9	เล็ก
	นครหลวง “อุดมรัชต์ วิทยา”	นายเจนวุฒิ บุญชูพงษ์	609	46	18	กลาง
	ท่าช้างวิทยาคม	นายอภิรักษ์ กงทอง	398	30	15	เล็ก
	บางปะหัน	นายสมนึก จุ้ยดอนกลอย	931	52	27	กลาง
	ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	นายประจวบ เงินเหรียญ	1,452	87	39	ใหญ่
	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	นายวรรณสูตร พินธุมะเกียรติ	676	37	20	กลาง
	วังน้อย “พนมยงค์ วิทยา”	นายจันทร์ กำภักศร	608	35	19	กลาง
	อุทัย	นายภาณุวัฒน์ เขียวภาค	857	51	23	กลาง
	หนองน้ำส้มวิทยาคม	นางสาวณัฐนิช กาลพัฒน์	193	14	9	เล็ก
	มหาราช “ประชานิมิต”	นายสมชาย คำรักษ์	120	15	8	เล็ก



ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน ขนาดโรงเรียนและจำนวนครู เรียง/ลำดับตามขนาด  
โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครู	ห้องเรียน	ขนาด โรงเรียน
พระนครศรีอยุธยา	บ้านแพรงประชา สรรค์	นางสาวพัชรี ศรีสุวรรณ	239	13	12	เล็ก
	บางไทรวิทยา	นายวัชรินทร์ อันทชัย	573	31	16	กลาง
	บางบาล	นางธนภร เกิดนาวิ	299	18	12	เล็ก
	บางปะอิน “ราชานุ เคราะห์ 1”	นายประจวบโชค สร้อยสม	2,034	128	52	ใหญ่
	บางปะอิน	นางสาวกชกร ยิ้มแฉล้ม	506	33	15	กลาง
	อุดมศิลป์วิทยา	นายวิชัย นาคสิงห์	228	22	9	เล็ก
	ผักไห่ “สุทธา ประมุข”	นางนันทนา ชมชื่น	610	41	20	กลาง
	ลาดชะโดสามัคคี	นายถาวร ทิพย์โสด	157	17	6	เล็ก
	วัดโพธิ์ผักไห่ “เวช พันธ์อนุสรณ์”	ดร.วาสนา มะณีเรือง	244	22	12	เล็ก
	ลาดบัวหลวงไพโรจน์ วิทยา	นายสุทัศน์ มีปราชญ์สม	703	43	23	กลาง
	เสนา “เสนา ประสิทธิ์”	นางปริศนา สุขสุสานัน	2,257	126	57	ใหญ่
	สาคลีวิทยา	นางสาวรพีพรรณ กิตา	166	20	9	เล็ก
	ลาดงาประชาบำรุง	นายสุวัฒน์ ผลวงศ์	68	14	6	เล็ก
	บางซ้ายวิทยา	นายผจญ โพธิราช	526	39	18	กลาง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

บุญสัน อนารัตน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน อยู่ในระดับมาก<sup>87</sup>

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เรื่องสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารงานและด้านการบริหารตนเอง ด้านการนำผู้อื่น และด้านนวัตกรรม บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอาใจใส่ ด้านความเคารพนับถือ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม และด้านการปรับปรุงโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>88</sup>

สุชานุช พันธนิยะ ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การระดับของ

<sup>87</sup> บุญสัน อนารัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย" (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554), 2.

<sup>88</sup> อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, "สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาญจนบุรี เขต 2" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

โรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน<sup>89</sup>

บุตรี ถิ่นกาญจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาตองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาตองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก<sup>90</sup>

สมถวิล แก้วปลั่ง ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาตองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บรรยากาตองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี<sup>91</sup>

พรรณิภา ม่วงคราม ศึกษามิติบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มิติบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก<sup>92</sup>

สุรัชย์ ทองคำ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอมือเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์, บรรยากาตองค์การ, ความพึงพอใจ พบว่า บรรยากาตองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ



<sup>89</sup> สุชานุช พันธนิยะ, "บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู," วารสารวิทยบริการ 21, no. 2(พฤษภาคม-สิงหาคม) (2553): 66.

<sup>90</sup> บุตรี ถิ่นกาญจน์, "บรรยากาตองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552), ง.

<sup>91</sup> สมถวิล แก้วปลั่ง, "บรรยากาตองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง" (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), ง.

<sup>92</sup> พรรณิภา ม่วงคราม, "มิติบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น" (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550), ง.

ครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก<sup>93</sup>

ชูลีพร เพ็ชรศรี ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง<sup>94</sup>

กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการผลึกกำลังในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง<sup>95</sup>

ปนัดดา ปิ่นทัศน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีชีวิตชีวาและความทนทาน ความฉลาดมีไหวพริบ และความสามารถในการจูงใจ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่

<sup>93</sup> สุรัชย์ ทองคำ, "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ" (มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2550), ง.

<sup>94</sup> ชูลีพร เพ็ชรศรี, "คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร" (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,, 2557), ง.

<sup>95</sup> กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ, "บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

ความอิสระ ความร่วมมือ ความเปิดเผย การทดลอง การเผชิญความจริง การไว้วางใจ ความจริงใจ และการดำเนินงานเชิงรุก คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>96</sup>

อัจฉรีพร วงศ์พยัคฆ์ ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของบุคลากรตามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและลูกจ้างชั่วคราวมีระดับพฤติกรรมคือ มิติขวัญมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติกรุณาปราณีมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติเป็นแบบอย่างมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติห่างเหินมีพฤติกรรมบางครั้ง มิติอุปสรรคมีพฤติกรรมเป็นบางครั้ง และมิติขาดความสามัคคีมีพฤติกรรมบางครั้ง 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคลากรตามบรรยากาศของโรงเรียนวัดดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าทุกมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นแบบเปิด<sup>97</sup>

อวยชัย จาตุรพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และแยกพิจารณารายด้าน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>98</sup>

อิทธิพล ศรีรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียน

<sup>96</sup> ปนัดดา ปิ่นทัศน์, "คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), บทคัดย่อ.

<sup>97</sup> อัจฉรีพร วงศ์พยัคฆ์, "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553), บทคัดย่อ.

<sup>98</sup> อวยชัย จาตุรพันธ์, "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

เป็นฐานในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
 2) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน  
 ระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การใน  
 โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง  
 ในภาพรวมและรายด้าน<sup>99</sup>

จันทรา ศรีโกสะบาล ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
 เอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผสมผสานตามแนวคิดของ  
 นักวิชาการหลายๆ ท่าน อาทิ ฮอลท์และไฮน์ (Holt & Hind) สเตียร์ (Streets) และฮอยและมิสเกล  
 (Hoy & Miskel) พบว่า ประสิทธิภาพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง  
 ครูใหญ่เปิดโอกาสให้มีการจัดการหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ มีการรับ  
 แนวคิดวิธีการใหม่ในการจัดการศึกษามาใช้ในการจัดการศึกษา มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการ  
 สอน เด็กนักเรียน ครูใหญ่ปฏิบัติตามแผนของโรงเรียนและสนองความต้องการของชุมชน และน้อย  
 ที่สุดคือ ครูใหญ่มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการบริหารได้ดีตามลำดับ<sup>100</sup>

ประไพ อุดมผล ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยการปฏิบัติงาน  
 ของผู้บริหารศึกษาเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารในมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงาน  
 เลขาธิการคุรุสภา มี 12 ประการ ประกอบด้วย ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ  
 การบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร  
 ผู้เรียน และชุมชน มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานของ  
 องค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี  
 คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์การโดนเน้นผลถาวร รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ  
 การศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่าง  
 สร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สร้างโอกาสในการ  
 พัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้แนวคิดของฮอย และมิ  
 สเกล มี 5 ประการ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาด

<sup>99</sup> อิทธิพล ศรีรัตนนะ, "การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน  
 คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), บทคัดย่อ.

<sup>100</sup> จันทรา ศรีโกสะบาล, "พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับ  
 ก่อนประถมศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ" (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, 2554),  
 66-73.

งาน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา ซึ่งเท่ากับด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ด้านแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ ด้านปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร ด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ด้านการขาดงาน ด้านคุณภาพโดยทั่วไป ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>101</sup>

ไพรินทร์ สุขโข ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยสมรรถนะของผู้บริหารใช้แนวคิดของมัมฟอร์ดและคณะ ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ประการ คือ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจทางสังคม และความรู้ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล ซึ่งได้จำแนกไว้ 5 ประการ คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร ในสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจทางสังคม และความรู้ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง

<sup>101</sup> ประไพ อุดมผล, "การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การลดอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน คุณภาพโดยทั่วไป การขาดงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ 3) สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านทักษะการตัดสินใจทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการขาดงาน และด้านคุณภาพ โดยทั่วไป สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการขาดงาน ด้านการลดอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และด้านคุณภาพโดยทั่วไป ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการแก้ไขปัญหา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน<sup>102</sup>

อำนวยการ สอิ่งทอง ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยคุณภาพชีวิตของผู้บริหาร ใช้ตามแนวคิดขององค์การยูเนสโก 5 ประการ ประกอบด้วย ด้านสภาพทั่วไปของชีวิต ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความเป็นมนุษย์ และด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสเตน 7 ประการ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกันคือ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพทั่วไปของชีวิต อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ด้านบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) คุณภาพชีวิตของผู้บริหาร ด้านสภาพทั่วไปของชีวิต คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์ และ

<sup>102</sup> ไพรินทร์ สุขโข, "สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5" (สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.



คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>103</sup>

ศิริลักษณ์ แซ่ไคว้ว ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการใช้อำนาจใช้ทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (Fench and Raven) 7 ประการ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิงอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากข่าวสารข้อมูล และอำนาจการพึ่งพา ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott) 4 ประการ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ อำนาจข่าวสารข้อมูล อำนาจพึ่งพา และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>104</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

บริซซ์ (Brice) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนความพอใจในการทำงานของครูและคุณค่าการเรื่องสถิติประชากรในการเลือกโรงเรียนระดับสูงในมิสซิปปี ในการเลือกกลุ่ม

<sup>103</sup> อำนวยพร สอิ่งทอง, "คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

<sup>104</sup> ศิริลักษณ์ แซ่ไคว้ว, "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), ง.

ประชากร เพศ และเชื้อชาติ ในการทดสอบการพยากรณ์ในความสัมพันธ์กับคุณค่า ทางบรรทัดฐาน มาตรการ เกณฑ์ ของบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นการเก็บ รวบรวมจากเครื่องมือ NASSP และความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่าความสัมพันธ์ทางสถิติ ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามเพศ และเชื้อชาติพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน<sup>105</sup>

ลิทวินและสตริงเกอร์ Litwin & Stringer ได้ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศของ องค์กรนำทำงานหรือไม่ นั่น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของ งานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในตนเองเดียวกัน การรับรู้ผลของ การปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่ องค์กรคาดหวัง การรับรู้ตัวเองเป็นสิ่งกระตุ้นและแรงจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด<sup>106</sup>

เดวิสสัน (Davidson) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานโรงแรมจำนวน 1,443 คน ในออสเตรเลียพบ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า การ ที่มีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริการโดยการสำรวจผลกระทบของการ รวมกลุ่มของคนที่มีความคิดริเริ่มที่มีคุณภาพ ซึ่งอยู่ในรูปแบบด้านบรรยากาศองค์กรและคุณภาพ ให้บริการและประสิทธิภาพการทำงานได้นำเสนอโดยอธิบายการเชื่อมโยงระหว่างบรรยากาศองค์กร มีผลต่อคุณภาพการให้บริการ และหากมีคุณภาพในการบริการที่ดีก็จะส่งผลทำให้ลูกค้าเกิดความพึง พอใจ และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงแรมได้อีกด้วย และก่อนหน้านี้เขาได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงพยาบาลซึ่งได้พบการเชื่อมโยงของสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์กรมี อิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการ และส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า<sup>107</sup>

<sup>105</sup> Allen P. Brice, "The Relationship among School Climate, Teacher Job Satisfaction and Selected," *Demographic Variables in selected High School in South Mississippi* 59, no. 8(September) (1999): 2787-A.

<sup>106</sup> George H. Litwin and Jr. Stringer, Robert A. , *Motivation and Organization Climate* (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81-82.

<sup>107</sup> M.C.G. Davidson, "Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels?," *Journal of Contemporary Hospitality Management* 15, no. 4 (2003): 206-13.

โมฮัน (Mohan) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของประสิทธิผลในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศมาเลเซีย เนื่องมาจากปรัชญาการศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ.2000 ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ ผู้บริหาร และครู เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจความคิดเห็นโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณสมบัตินี้ที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในโรงเรียนมี 5 ประการสำคัญ 1) ผู้บริหารต้องมีความเข้มแข็ง มีจุดมุ่งหมายชัดเจน 2) การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู 4) ความเข้มงวดระหว่างผู้บริหารและครู 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน<sup>108</sup>

สเตฟาโน่ (Stefano) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุด ในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่ยังเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร การแบ่งอย่างนี้เป็นสัดส่วนนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<sup>109</sup>

ฟาร์ฮาท (Farhat) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสำรวจความคิดเห็นของคุณครู นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ 1) ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน 2) คุณครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 3) ตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงโรงเรียนคืออะไร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อมโรงเรียน การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน จะเห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน

<sup>108</sup> Gopalaiyer. Mohan, "Current Views of the Characteristics of School Effectiveness in the Context of National Secondary Schools Form the Perceptions of Principals, Heads of Department and Teachers in Kuala Lumpur, Malaysia" ( University of Leicester, 2008), 3.

<sup>109</sup> De Stefano Marcelo, "School Effectiveness: The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Fe Province," <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AAI3091243/>.

และกัน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโครงสร้างที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการ และคุณภาพ<sup>110</sup>

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของฟอร์แฮนด์ (Forehand) มาใช้ในการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายขององค์การและ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสารในส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยเกณฑ์วัดด้านต่างๆและครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสามารถในการผสมผสาน และ 4) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ



<sup>110</sup> Saleem. Farhat, "Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjablevel" (University of Education Lahore, 2012), 248.

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 44 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบการวิจัยดังนี้

#### ขั้นตอนการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้เป็นอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างงานวิจัย ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ ปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอโครงการต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

#### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามขอบเขตการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจ สอบความถูกต้อง ของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย ต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศิลปากรเพื่อขออนุมัติ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและขอจบการศึกษาต่อไป

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่ม ตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง(the one shot, non – experimental case stud) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

#### ประชากร

**ประชากร** สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน อำเภอปากเกร็ด จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอบางบัวทอง จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอบางกรวย จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอไทรน้อย จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอบางใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน และในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 โรงเรียน อำเภอท่าเรือ จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอบางไทร จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอบางบาล จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอนครหลวงจำนวน 2

โรง อำเภอบางปะอิน จำนวน 3 โรง อำเภอกาชี จำนวน 1 โรง อำเภอวังน้อย จำนวน 2 โรง อำเภอสนา จำนวน 3 โรง อำเภอดักไถ่จำนวน 3 โรง อำเภอบางปะหันจำนวน 1 โรง อำเภอบ้านแพรก จำนวน 1 โรง อำเภอมหาราชจำนวน 1 โรง อำเภอกุทัยจำนวน 2 โรง อำเภอบางซ้าย จำนวน 1 โรง อำเภอลาดบัวหลวงจำนวน 1 โรง

### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>111</sup> แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามอำเภอต่างๆ ของจังหวัดนนทบุรีและพระนครศรีอยุธยา ได้กลุ่มตัวอย่าง 44 โรง

### ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครู 1 คนรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน ดังตารางต่อไปนี้

### ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ที่	โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 แบ่งตามอำเภอ	ประชากร (โรง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรง)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)				รวม (คน)
				ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน	หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้	ครู	
<b>จังหวัดนนทบุรี</b>								
1	เมืองนนทบุรี	7	7	7	7	7	7	28
2	ปากเกร็ด	5	5	5	5	5	5	20
3	บางบัวทอง	1	1	1	1	1	1	4
ที่		ประชากร		ผู้ให้ข้อมูล (คน)				รวม

<sup>111</sup> Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determin Sample Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological measurement*, no. 3 (November1970): 608.





## ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
2. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ( $X_{tot}$ ) ตามแนวคิดของ โฟแฮนด์ (Forehand) โดยได้เสนอไว้ 5 ประการคือ
  - 2.1 ขนาดและโครงสร้าง (Size and Structure :  $X_1$ ) หมายถึง โครงสร้างและขนาดขององค์การมีความเกี่ยวข้องกัน โดยองค์การที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันจากจุดตัดสินใจ และมีความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากนัก เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำจะทำได้ยาก
  - 2.2 แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Styles :  $X_2$ ) หมายถึง แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบ ที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจโรงพยาบาล สถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานและการตอบสนองความพอใจของบุคลากร
  - 2.3 ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity :  $X_3$ ) หมายถึง ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างส่วนต่างๆของระบบ
  - 2.4 เป้าหมาย (Goal Direction:  $X_4$ ) หมายถึง องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การ
  - 2.5 เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Communication Network :  $X_5$ ) หมายถึง สภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม
3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) โดยได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลควรวัดจาก 4 ด้านคือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการผสมผสานและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation:  $Y_1$ ) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียน การสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับนวัตกรรม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง ความกระตือรือร้นของครู

3.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Goal Attainment:  $Y_2$ ) หมายถึงความสำเร็จและความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพ การได้รับความรู้ที่ยั่งยืน สามารถพัฒนาการเรียนการสอนจน ผลการเรียนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ความสามารถในการผสมผสาน (Intregation :  $Y_3$  หมายถึง การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นการที่ผู้บริหาร และครูสามารถดำเนินการสอนและ ทำงานบริหารงานจนนักเรียนมีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนา ตนเอง เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3.4 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency:  $Y_4$ ) หมายถึง ครูแต่ละคนมี ความจงรักภักดีกับโรงเรียนและการสร้างชื่อเสียง ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ อายุ ระดับ การศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ตามแนวคิดของ โฟร์ แชนด์ (Forehand) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิ สเกล (Hoy and Miskel)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)<sup>112</sup> และมีน้ำหนักของคะแนนตามลำดับของบรรยากาศองค์กร โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้

**ระดับที่ 5** หมายถึงบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

**ระดับที่ 4** หมายถึงบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

**ระดับที่ 3** หมายถึงบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

**ระดับที่ 2** หมายถึงบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำมีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

**ระดับที่ 1** หมายถึงบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และพัฒนาเป็นเครื่องมือในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แล้วนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องและเรียบเรียงให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียนที่เหลือจากกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนใน สพม.2 5 โรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 32 คน

<sup>112</sup>Rensis. Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 74.

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณหาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)<sup>113</sup> โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ =coefficient) ของครอนบาคเท่ากับ .937

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัยโดยผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 44 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้พร้อมแบบสอบถามไปส่งยังแต่ละโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบรวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

<sup>113</sup>Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing* (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิต(arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) ที่คำนวณได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>114</sup> ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต4.50 ถึง 5.00 แสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต3.50 ถึง 4.49 แสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับสูง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต2.50 ถึง 3.49 แสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต1.50 ถึง 2.49 แสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ

ค่ามัชฌิมเลขคณิต1.00 ถึง 1.49 แสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์พิจารณาระดับความสัมพันธ์ดังนี้

ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป คือตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตั้งแต่ .31 - .69 คือตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 คือตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ<sup>115</sup>

<sup>114</sup> John W. Best, "Research in Education " (2006), 190.

<sup>115</sup> อิศร์ศักดิ์ อุ๋นอารมณ์เลิศ, วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 240.

### สรุป

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบบรรยากาศโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้นเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ โฟร์แฮนด์ (Forehand) ตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency: f) ร้อยละ (Percentage: %) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation:S.D.) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient:  $r_{xy}$ )

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 44 โรงเรียนละ 4 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 44 โรงเรียน รวม 176 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของให้ข้อมูล

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	50	28.41
	2. หญิง	126	71.59
	รวม	176	100.00
2	อายุ		
	1. 21-30 ปี	54	30.68
	2. 31-40 ปี	30	17.05
	3. 41-50 ปี	38	21.59
	4. 51-60 ปี	54	30.68
	รวม	176	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	1. ปริญญาตรี	66	37.50
	2. ปริญญาโท	105	59.66
	3. ปริญญาเอก	5	2.84
	รวม	176	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	44	25.00
	2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	44	25.00
	3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	44	25.00
	4. ครู	44	25.00
	รวม	176	100.00
5	ประสบการณ์ในการทำงาน(ในตำแหน่งปัจจุบัน)		
	1. 1-5 ปี	73	41.48
	2. 6-10 ปี	32	18.18
	3. 11-15 ปี	23	13.07
	4. มากกว่า 15 ปี	48	27.27
	รวม	176	100.00



จากตารางที่ 3 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 71.59 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.41 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปและผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 21-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.68 เท่ากันทั้งสองช่วงอายุ รองลงมาอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 และลำดับสุดท้าย คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05 ระดับการศึกษาปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 59.66 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และระดับปริญญาเอกมีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปีมีมากที่สุดคือ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.48 รองลงมาคือประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ลำดับสาม คือ 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และลำดับสุดท้ายมีน้อยที่สุด คือ 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.07

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

ในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 176 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ (Best) ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม

(n=44)

บรรยากาศองค์การ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. ขนาดและโครงสร้าง ( $X_1$ )	3.13	0.70	ปานกลาง
2. แบบของความเป็นผู้นำ( $X_2$ )	3.82	0.55	สูง
3. ความซับซ้อนของระบบ( $X_3$ )	3.75	0.66	สูง
4. เป้าหมายขององค์การ( $X_4$ )	4.13	0.57	สูง
5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร( $X_5$ )	4.08	0.67	สูง
รวม( $X_{tot}$ )	3.57	0.43	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.57$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.= 0.43) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่าเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.57) อยู่ในระดับสูง เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.67) อยู่ในระดับสูง แบบของความเป็นผู้นำ ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.55) อยู่ในระดับสูง ความซับซ้อนของระบบ ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.=0.66) อยู่ในระดับสูงและขนาดและโครงสร้าง ( $\bar{X}=3.13$ , S.D.=0.70) อยู่ในระดับปานกลางและตามลำดับ

เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ มัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นรายชื่อ จากตัวแปรต้นที่ศึกษา จำนวน 24 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 5-9

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านขนาดและโครงสร้าง ( $X_1$ )

(n=44)

บรรยากาศองค์การ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. โครงสร้างและขนาดของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน	4.13	0.64	สูง
2. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้นำเป็นไปได้อย่าง	2.80	1.15	ปานกลาง
3. ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรพบผู้นำได้ยาก จึงรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญน้อย	3.07	1.13	ปานกลาง
4. ขนาดและโครงสร้างของโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการประสานงาน	2.80	1.05	ปานกลาง
5. บรรยากาศของการทำงานเป็นแบบทางการ	3.35	0.79	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสารกับผู้นำของโรงเรียนเป็นไปด้วย ความยากลำบาก	2.66	1.16	ปานกลาง
รวม	3.13	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านขนาดและโครงสร้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.13) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.70) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงสร้างและขนาดของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน( $\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.64) อยู่ในระดับสูง บรรยากาศของการทำงานเป็นแบบทางการ ( $\bar{X}$ =3.35, S.D.=0.79) อยู่ในระดับปานกลาง ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรพบผู้นำได้ยาก จึงรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญน้อย ( $\bar{X}$ =3.07, S.D.=1.13) อยู่ในระดับปานกลาง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้นำเป็นไปได้อย่างยาก ( $\bar{X}$ =2.80, S.D.=1.15) อยู่ในระดับปานกลาง ขนาดและโครงสร้างของโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ( $\bar{X}$ =2.80, S.D.=1.05) อยู่ในระดับปานกลาง

และการติดต่อสื่อสารกับผู้นำของโรงเรียนเป็นไปด้วยความยากลำบาก ( $\bar{X}=2.66$ , S.D.=1.16) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านแบบของความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )

(n=44)

บรรยากาศองค์การ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. พฤติกรรมของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ	3.52	1.07	สูง
2. พฤติกรรมของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.69	1.00	สูง
3. แบบของผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน	3.97	0.79	สูง
4. แบบของผู้นำมีผลต่อการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร	4.12	0.64	สูง
5. ผู้นำใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.78	0.90	สูง
รวม	3.82	0.55	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านแบบของความเป็นผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.82$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.55) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า แบบของผู้นำมีผลต่อการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.64) อยู่ในระดับมาก แบบของผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.79) อยู่ในระดับสูง ผู้นำใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=0.90) อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=1.00) อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ( $\bar{X}=3.52$ , S.D.=1.07) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความซับซ้อนของระบบ ( $X_3$ )

(n=44)

บรรยากาศองค์การ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นโรงเรียนจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของการบริหาร	3.60	0.86	สูง
2. ความซับซ้อนของระบบทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว	3.76	0.93	สูง
3. ความซับซ้อนของระบบขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยงานภายในโรงเรียน	3.69	0.77	สูง
4. หน่วยงานภายในโรงเรียน มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน	3.94	0.87	สูง
รวม	3.75	0.66	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความซับซ้อนของระบบโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.66) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานภายในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ( $\bar{X}=3.94, S.D.=0.87$ ) อยู่ในระดับสูง ความซับซ้อนของระบบทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว ( $\bar{X}=3.76, S.D.=0.93$ ) อยู่ในระดับสูง ความซับซ้อนของระบบขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยงานภายในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.69, S.D.=0.77$ ) อยู่ในระดับสูง และภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นโรงเรียนจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของการบริหาร ( $\bar{X}=3.60, S.D.=0.86$ ) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านเป้าหมายขององค์การ ( $X_4$ )

(n=44)

บรรยากาศองค์การ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.18	0.73	สูง
2. เป้าหมายของโรงเรียนย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียน	4.15	0.72	สูง
3. เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	4.09	0.69	สูง
4. การบริหารงานตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.11	0.68	สูง
รวม	4.13	0.57	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านเป้าหมายขององค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.13$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.57) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.18, S.D.=0.73$ ) อยู่ในระดับสูง เป้าหมายของโรงเรียนย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.15, S.D.=0.72$ ) อยู่ในระดับสูง การบริหารงานตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.11, S.D.=0.68$ ) อยู่ในระดับสูงและเป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ( $\bar{X}=4.09, S.D.=0.69$ ) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร( $X_5$ )

(n=44)

บรรยากาศองค์การ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคลเพื่อเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน	4.15	0.78	สูง
2. มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับองค์การภายนอก เพื่อเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน	4.01	0.75	สูง
3. โรงเรียนมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	4.02	0.75	สูง
4. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา	4.11	0.82	สูง
5. โรงเรียนมีการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม	4.11	0.70	สูง
รวม	4.08	0.67	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.67) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคลเพื่อเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.=0.78) อยู่ในระดับสูง โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.82) อยู่ในระดับสูง โรงเรียนมีการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.70) อยู่ในระดับสูง โรงเรียนมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุมทุกกลุ่มงาน ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.75) อยู่ในระดับสูงและมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับองค์การภายนอก เพื่อเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.75) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทั้งในภาพรวมและจำแนก ตามรายด้านของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากผู้ตอบแบบสอบถาม 176 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 แห่ง แล้วนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้มีรายละเอียดตามตารางที่ 10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม

(n=44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. ความสามารถในการปรับตัว ( $Y_1$ )	4.28	0.67	สูง
2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $Y_2$ )	4.06	0.72	สูง
3. ความสามารถในการผสมผสาน ( $Y_3$ )	3.95	0.70	สูง
4. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $Y_4$ )	4.23	0.62	สูง
รวม( $Y_{tot}$ )	3.88	0.57	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.57) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน พบว่า ความสามารถในการปรับตัว ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.67) อยู่ในระดับสูง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.62) อยู่ในระดับสูง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.72) อยู่ในระดับสูงและขนาดและความสามารถในการผสมผสาน ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.70) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ



เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นรายข้อ จากตัวแปรตามที่ศึกษา จำนวน 18 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 11-14

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $Y_1$ )

(n=44)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารและครูมีความตื่นตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.27	0.71	สูง
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.16	0.87	สูง
3. ผู้บริหารมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.16	0.85	สูง
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.39	0.75	สูง
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.37	0.77	สูง
ประสิทธิผลของโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
6. ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและกระบวนการเรียนการสอน	4.32	0.64	สูง
รวม	4.28	0.67	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.28$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $S.D.=0.67$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.39, S.D.=0.75$ ) อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X}=4.37, S.D.=0.77$ ) อยู่ในระดับสูง ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและกระบวนการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.32, S.D.=0.64$ ) อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารและครูมีความตื่นตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ( $\bar{X}=4.27, S.D.=0.71$ ) อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.16, S.D.=0.87$ ) อยู่ในระดับสูงและผู้บริหารมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.16, S.D.=0.85$ ) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ



ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $Y_2$ )

(n=44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. โรงเรียนมีระบบการเรียนการสอนที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.10	0.75	สูง
2. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.74	สูง
3. โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการผลิตนักเรียนที่มีความรู้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.03	0.81	สูง
4. นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการคิดอย่างเป็นระบบ	3.94	0.84	สูง
รวม	4.06	0.72	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.06$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.72) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.74) อยู่ในระดับสูง โรงเรียนมีระบบการเรียนการสอนที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.75) อยู่ในระดับสูง โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการผลิตนักเรียนที่มีความรู้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.81) อยู่ในระดับสูง และนักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการคิดอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.=0.84) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $Y_3$ )

(n=44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.82	0.80	สูง
2. โรงเรียนมีกระบวนการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้แก่นักเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง	3.93	0.77	สูง
3. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.98	0.74	สูง
4. โรงเรียนสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	4.07	0.74	สูง
รวม	3.95	0.70	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการผสมผสาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.95$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.70) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า โรงเรียนสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ( $\bar{X}=4.07, S.D.=0.74$ ) อยู่ในระดับสูงโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ( $\bar{X}=3.98, S.D.=0.74$ ) อยู่ในระดับสูง โรงเรียนมีกระบวนการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้แก่นักเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง ( $\bar{X}=3.93, S.D.=0.77$ ) อยู่ในระดับสูง และนักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.82, S.D.=0.80$ ) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $Y_4$ )

(n=44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรักและผูกพันกับโรงเรียน	4.23	0.78	สูง
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.20	0.68	สูง
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน	4.28	0.68	สูง
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.19	0.67	สูง
รวม	4.23	0.62	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D.=0.62) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X}=4.28, S.D.=0.68$ ) อยู่ในระดับสูง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรักและผูกพันกับโรงเรียน ( $\bar{X}=4.23, S.D.=0.78$ ) อยู่ในระดับสูง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X}=4.20, S.D.=0.68$ ) อยู่ในระดับสูง และครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.19, S.D.=0.67$ ) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) ของ  
เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ปรากฏผลดังรายละเอียดตาม  
ตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	ความสามารถ ในการ ปรับตัว ( $Y_1$ )	ความสามารถ ในการผลิต นักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ( $Y_2$ )	ความ สามารถ ในการ ผสมผสาน ( $Y_3$ )	ความสามารถ ในการพัฒนา ศักยภาพ ( $Y_4$ )	ภาพ รวม ( $Y_{tot}$ )
บรรยากาศ องค์การ					
ขนาดและ โครงสร้าง ( $X_1$ )	.172*	.357**	.327**	.103	.268**
แบบของความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.520**	.562**	.456**	.440**	.556**
ความซับซ้อนของระบบ ( $X_3$ )	.320**	.483**	.440**	.275**	.426**
เป้าหมายขององค์การ ( $X_4$ )	.527**	.362**	.284**	.390**	.445**
เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ( $X_5$ )	.662**	.661**	.609**	.617**	.715**
ภาพรวม ( $X_{tot}$ )	.609**	.695**	.612**	.509**	.682**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .682^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 รายด้าน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .695$ ) ด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .612$ ) ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .609$ ) ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .509$ )

บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้าง ( $X_1$ )กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในภาพรวม ( $r_{xy} = .268$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้าง พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยเรียงลำดับและแยกประเภทได้ดังนี้ ประเภทที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .357$ ) ด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .327$ ) ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .172$ ) และประเภทที่ 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .103$ )

บรรยากาศองค์การด้านแบบของความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในภาพรวม ( $r_{xy} = .556$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การด้านแบบของความเป็นผู้นำพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .562$ ) ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .520$ ) ด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .456$ ) และด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .440$ ) โดยในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบ ( $X_3$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในภาพรวม ( $r_{xy} = .426$ )อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 3 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .483$ ) ด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .440$ ) ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .320$ ) และด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .275$ ) โดยในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ ( $X_4$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในภาพรวม ( $r_{xy} = .445$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .527$ ) ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .390$ ) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .362$ ) และด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .284$ ) โดยในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บรรยากาศองค์การด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ( $X_5$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในภาพรวม ( $r_{xy} = .715$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = 0.662$ ) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .661$ ) ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .617$ ) และด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .609$ ) โดยในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนรายด้าน ( $X_{1-5}$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้าน ( $Y_{1-5}$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางโดยภาพรวม ( $r_{xy} = .682$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ บรรยากาศองค์การด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .662$ ) บรรยากาศองค์การด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .661$ ) บรรยากาศองค์การด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .617$ ) บรรยากาศองค์การ ด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .609$ ) บรรยากาศองค์การด้านแบบของความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .562$ ) บรรยากาศองค์การด้าน เป้าหมายขององค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .527$ ) บรรยากาศองค์การด้านแบบของความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการ ปรับตัว ( $r_{xy} = .520$ ) บรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .483$ ) บรรยากาศองค์การด้าน แบบของความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .456$ ) บรรยากาศองค์การด้านแบบของความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการ พัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .440$ ) บรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบกับประสิทธิภาพของ วิทยาลัยด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .440$ ) บรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายของ องค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .390$ ) บรรยากาศ องค์การด้านเป้าหมายขององค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .362$ ) บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $r_{xy} = .357$ ) บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้าน ความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .327$ ) บรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .320$ ) บรรยากาศองค์การด้าน เป้าหมายขององค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผสมผสาน ( $r_{xy} = .284$ ) บรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบกับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการ พัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .275$ ) บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัว ( $r_{xy} = .172$ ) แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 บางส่วนมีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างกับประสิทธิภาพของ วิทยาลัยด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ( $r_{xy} = .103$ )

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนจำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คนคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฟอร์แฮนด์ (Forehand) และประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 ได้รับแบบสอบถามจำนวน 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่(frequency) ร้อยละ(percentage) มัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสัน (Pearson's product-moment correlation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดั่งมีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลปรากฏดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เป้าหมายขององค์การ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและลำดับสุดท้ายคือ ความสามารถในการผสมผสาน

3. บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .682$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้น บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เกินไปตามสมมติฐานที่ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การสามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของบุคลากร มอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการจัดระเบียบเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มหรือภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี จึงมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพล ศรีรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสมาเอล อาบูซาร์ทและเวอร์นอน เฮนดริก (Ismael Abu-Sadd and Vernon L. Hendrix) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การกับครูในโรงเรียนประถมซึ่งเป็นโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่ตั้งขึ้นตามแบบตะวันตกในพื้นที่ที่เป็นดินแดนอาหรับโบราณทางตอนใต้ของประเทศอิสราเอลผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำและควมมีอิสระในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ เป้าหมายองค์การ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบและขนาดและโครงสร้างขององค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้านั้นผู้นำในองค์กรจะต้องมีเป้าหมาย ของการทำงานอย่างชัดเจนและจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร ซึ่งเป้าหมายนั้นจะเป็น เชื่อมทิศ คอยชี้ทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และผู้นำจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ และมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราภรณ์ บังลังกา ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอาใจใส่ ด้านความเคารพนับถือ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้าน ความความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วมและด้านการ ปรับปรุงโรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการผลึกกำลังในการทำงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการ ปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ได้สร้างบรรยากาศในองค์กรควบคู่ไปกับการมุ่งให้โรงเรียนมี ประสิทธิภาพ ในด้าน ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน ประกอบกับโรงเรียนมีบุคลากรที่มี คุณภาพ มีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความทุ่มเท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึง

ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้รับการดูแลด้านการเรียนเป็นอย่างดี ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มาตรฐาน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีเพ็ชร์ จันทร์ส่องศรี ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา เครือวัลย์ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พบว่าประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพร จันเสงี่ยม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรินทร์ สุขโข ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความรักและผูกพันกับโรงเรียนและมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาโรงเรียนและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีความทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียนอีกครั้งครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร อินทร์คล้า ได้ศึกษาเรื่องทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสานและ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการผสมผสานอยู่ในระดับสูงแต่อยู่ในระดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดใจ วิชัย ได้ศึกษาเรื่องระบบสังคมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากอันดับหนึ่ง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการผสมผสาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ ต่อประสิทธิผลของงาน และหากโรงเรียนใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้นการจัดการบรรยากาศองค์การจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยกันจัดการกับบรรยากาศของโรงเรียนให้มีความเหมาะสม ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมสูงสุดจากการวิจัยยังพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้าน ทั้งด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ทองคำ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้







## รายการอ้างอิง

- Altman, Steven. , val. Enzi, and Budget. Richard. *Organization Behavior: Theory and Practice*. Orlando: Academic Press Inc., 1985.
- Anderson, Jame C. , and Francis B. Evans. "Causal Model in Educational Research : Recursive Model,." *American Educational Research Journal* 2 (Winter 1974).
- Argyris, Chris. . *Integrating the Individual and the Organization*. New York: John Wiley and Sons, 1964.
- Austin, Gilbertand. , and David. Reynolds. "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey." *School Organization* 10 (1990).
- Brice, Allen P. "The Relationship among School Climate, Teacher Job Satisfaction and Selected." *Demographic Variables in selected High School in South Mississippi* 59, no. 8(September) (1999).
- Brown, Warren B., and Dennis J. Moberg. *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons, 1980.
- C.A. Newwell. "Human Behavior in Educational Administration." *Englewood Cliff* Prentice-Hall (1978).
- Caldwell, Brian J. , and Jim M. Spinks. *The Self-Managing School*. London: Taylor and Francis, Printers, Ltd, 1990.
- Cronbach, Lee J. . *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row Publisher, 1974.
- Davidson, M.C.G. "Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels?". *Journal of Contemporary Hospitality Management* 15, no. 4 (2003).
- De Stefano Marcelo. "School Effectiveness: The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Fe Province."  
<http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AAI3091243/>.
- Dessler, Gary. *Organizational Theory: Intragating Structure and Behavior*. Englewood Cliff: New Jersey:Prentice-Hall, 1986.
- Dessler, Gary. . *Management Fundamentals : A Framework*. Virginia Reston Publishing company, 1979.

Edmonds, Robert R. . *Effective Schools for the Urban Poor, Educational Leadership* 1979.

Farhat, Saleem. "Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjablevel." University of Education Lahore, 2012.

Forehand Garlie, and von Haller Glimer. "Environment Variation and Studies of Organization Behavior." *Psychological Bullentin* 62 (1964).

Forehand, Garlie A. "Assessments of Innovative Behavior: Partial Criteria for the Assrssment of Executive Performance." *Journal of Applied Psychology* 22 (1963).

Fox, Robert S., and others. *School Climate Improverment: A Challenge to the School Administrator*. Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa, 1973.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organizations : Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publication Inc, 1973.

Glickman, Car;d D. , and others. *Supervision and Instructional Leadership a Developmantal Approach*. U.S.A: allyn and bacon, 2001.

Hall, Richard H. . *Organizations Structures Processes and Outcomes,6th Edition*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs New Jersey, 1996.

Hallinger, Phillip. , and Joseph F. Murphy. "The School Content of Effective School." *American Journal of Education* 94, no. 3 (May 1986).

Halpin, Andrew W. , and Don B. Croft. *The Organization Climate of School*. Chicago: University of Chicaco Press, 1963.

Halpin, Andrew W., and Don B. Croft. *The Organization Climate of School* Chicago: University of Chicago, 1963.

Hoy, Wayne K. , and Cecil G. Miskel. *Educational Administration Theory Research and Practice, 6th Ed*. Singapore: McGraw-Hill Inc., 2001.

Hoy, Wayne K. , and Juduty A. Ferguson. "A Theoretical Frame and Exportation of Organization Effectiveness of School." *Educational Administration Quarterly* 21, no. 2 (Spin1985).

Hoy, Wayne K. , and Miskel. *Education Administration: Theory Research and Practice*. New York: McGraw-Hill, 2011).

- Hoy, Wayne K., and Judith. Forgunson. "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools, Education Administration Quarterly." 21, no. 2 (1985).
- Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill Inc, 1991.
- John W. Best. "Research in Education ", 2006.
- Katz, Daniel , and Robert L. Kahn. *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley and Sons, 1966.
- Krejcie, Robert V. , and Daryle W. Morgan. "Determin Sample Sample Size for Research Activities." *Journal for Education and Psychological measurement*, no. 3 (November1970).
- Likert, Rensis. *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.
- Litwin, George H. , and Robert A. Stringer. *Motivation and Organization Climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.
- Litwin, George H. , and Robert A. Stringer. "Motivation and Organization Climate." Harvard University, 1968.
- Litwin, George H., and Jr. Stringer, Robert A. . *Motivation and Organization Climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.
- Lunenburg, Fred C. , and Allan C. Ornstein. *Educational Administration: Concepts Ad Practices, 6th Ed*. CA: Wadworth Publishing, 2012.
- Mohan, Gopalaiyer. . "Current Views of the Characteristics of School Effectiveness in the Context of National Secondary Schools Form the Perceptions of Principals, Heads of Department and Teachers in Kuala Lumpur, Malaysia." University of Leicester, 2008.
- Mott, Paul E. *The Characteristics of Effective Organization*. New York: Harper and Row, 1972.

- Reid, Ken., David. Hopkins, and Peter. Holly. *Towards the Effective School*. Oxford: Basic Blackwell Ltd, 1988.
- Schein, Edgar H. *Organization Psychology*. Englewood Cliffs: New Jersey :Prentice-Hall Inc, 1970.
- Sergiovanni, Thomas J. . *The Principalsip: A Refleive Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon, 1991.
- Sergiovanni, Thomas J. , and Rebert J. Starratt. *Supervision:Human Perspectives*. New York: McGrew-Hill, 1983.
- Steers, Richard M. . *Organizational Effectiveness : A Behavioral View* Santa Monica, California: Goodyear Publishing Inc., 1977.
- . *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. SantaMonica, California: Good Year Publishing Company, 1977.
- Szilagy, Jr., Anderw D. , and Jr. Wallace, Marc J. . *Organizational Behavior and Performance*. California: Goodyear Publishing company, 1980.
- Taguri, Richard. , and Richard. Litwin. *Organization Climate Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University, 1966.
- Walberg, Wsocial H.J. . "Environmental as a Moditor of Classroom Learning." *Journal of Education Psychology* 59 (December 1969).
- Walsh, Mike. *Building a Successful School* London: Kogan Page, 1999.
- Wimpleberg., and others. "Sensitivity to Contex, the Past and Fute of Effective School Research." *Educational Administration Quarterly* 25, no. 1 (Febuary 1989).
- กนิษฐษา เปรมปรีชาญาณ. "บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร2560.
- กัญญามน อินหว่าง, and คณະ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2550.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- จันทรา ศรีโกเศบาล. "พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร." มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2554.
- จันทรานี สวงนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทพร้อมเกล้า, 2553.
- . ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์, 2551.

ชาญชัย อาจินสมการ. ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2548.

ชุลีพร เพ็ชรศรี. "คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร." มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,, 2557.

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทหินตพอยน์ จำกัด." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์. กรุงเทพมหานคร: ดี.เค.ปรินติ้งเวิลด์, 2556.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. "ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารใหม่(ป้ายแดง)."

<https://www.gotoknow.org/posts/413844>.

ธร สุนทรายุทธ. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป:ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551.

ธีรศักดิ์ อุ่ณารมณ์เลิศ. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

บุญสั้น อนารัตน์. "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย." มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.

บุตรี ถิ่นกาญจน์. "บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

ปนัดดา ปิ่นทัศน์. "คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ประไพ อุดมผล. "การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

พรรณิภา ม่วงคร้าม. "มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น." มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550.

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2545แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2)."

[http://www.onec.go.th/Act/law2542/sa\\_law2542.htm](http://www.onec.go.th/Act/law2542/sa_law2542.htm).

พิทยา บวรพัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภการพิมพ์, 2552.

พิทยา บวรพัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภการพิมพ์, 2541.

ไพรินทร์ สุขโข. "สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5." สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ภรณ์ กীরดีบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529.

ภารดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี, 2553.

———. หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คคลับปริเคชั่น จำกัด, 2546.
- รุ่ง แก้วแดง, and ชัยณรงค์ สวรรณสาร. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กร, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.
- วรรณารถ แสงมณี. องค์การ: ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: วัลลภ กันทรัพย์. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.
- วิศาลภรณ์, เสริมศักดิ์. สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2552.
- ศรีลักษณ์ แซ่ไคว้. "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- ศิริพงษ์ เตาภาย. หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุก พอยท์ จำกัด, 2548.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. "บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง." มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนฯ12ฉบับประชาชนนวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร2557.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554). 2550.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร2557.
- สุخانุษ พันธนิยะ. "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู." วารสารวิทยบริการ 21, no. 2( พฤษภาคม-สิงหาคม) (2553).
- สุรัชย์ ทองคำ. "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ." มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2550.
- อภิวรรณ แก้วเล็ก. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1." มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. "สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- อัจฉิพร วงศ์พยัคฆ์. "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- อำนวยการ สอิ้งทอง. "คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- อิทธิพล ศรีรัตนะ. "การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

อุทุมพร จามรมารและคณะ. การควบคุม การวัดประเมินและการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

เอื้อมพร หลินเจริญ. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ*o-Net*ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6และชั้นมัธยมศึกษาปีที่6. กรุงเทพมหานคร2552.











ที่ ศร 6812.2/189

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชชานันท์ โภชณรงค์ รหัสนักศึกษา 59252319 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455  
นักศึกษา. 09 4539 5859



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”  
“Creative Organization”

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อประเมินค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ดร.ธีรวัฒน์ มอนไธสง  
 วุฒิการศึกษา ศษ.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ คณะครุศาสตร์  
 ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมนสาริต
2. นายวรรณสูตร พันธุ์มะเกียรติ  
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท วิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์
3. นายเฉลิมพล พุ่มวันเพ็ญ  
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา
4. นางจรรุวรรณ เต็มสุข  
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท การวัดและการประเมินผล คณะครุศาสตร์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
5. นางมัทนา วชิรพงศ์  
 วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ วิชาเอกภาษาไทย  
 โทสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสาคลีวิทยา



ภาคผนวก ข  
ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
2	1	0	1	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
6	1	0	1	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
15	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
16	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
18	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
19	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
20	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
21	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
22	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
23	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
30	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
32	1	1	1	1	0	4	0.8	นำไปใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
34	1	1	1	1	0	4	0.8	นำไปใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
40	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัยและรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือ









ที่ ศธ 6812.2/222

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิวราราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชชานันท์ โภชฉงศ์ รหัสนักศึกษา 59252319 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455  
นักศึกษา. 09 4539 5859



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"  
"Creative Organization"

## รายชื่อสถานศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	เขตสาทร
จังหวัดกรุงเทพมหานคร	สพม.2
2. โรงเรียนปทุมคงคา	เขตคลองเตย
จังหวัดกรุงเทพมหานคร	สพม.2
3. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	เขตสายไหม
จังหวัดกรุงเทพมหานคร	สพม.2
4. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	เขตห้วยขวาง
จังหวัดกรุงเทพมหานคร	สพม.2
5. โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า	เขตลาดกระบัง
จังหวัดกรุงเทพมหานคร	สพม.2
6. โรงเรียนราชฏรณ์นิยม	อำเภอไทรน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สพม.3
7. โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สพม.3
8. โรงเรียนอุทัย	อำเภออุทัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สพม.3

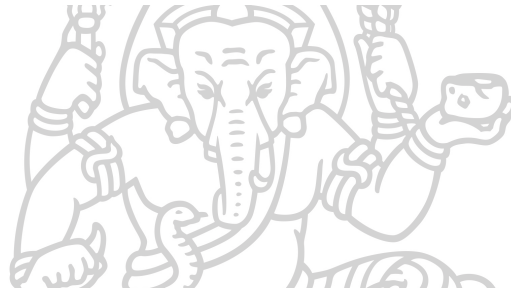


ภาคผนวก ง  
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.939	42

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	167.0938	274.604	-.241	.940
X2	167.8438	248.136	.610	.935
X3	167.5938	249.088	.581	.935
X4	167.8125	257.577	.350	.938
X5	167.4688	261.225	.352	.937
X6	167.8438	245.491	.690	.934
X7	167.5000	270.065	-.012	.941
X8	167.2188	255.983	.430	.937
X9	166.8438	265.297	.189	.938
X10	166.7500	267.677	.122	.938
X11	167.0313	258.934	.479	.936
X12	167.5000	260.452	.362	.937
X13	167.1875	253.060	.602	.935
X14	167.4063	256.378	.556	.935
X15	167.0625	258.770	.444	.936
X16	166.9375	259.867	.452	.936
X17	166.8125	270.222	-.006	.939
X18	166.8750	264.823	.312	.937
X19	166.8438	262.975	.361	.937
X20	166.6250	255.210	.660	.935
X21	166.8438	255.426	.644	.935
X22	166.8438	260.717	.529	.936
X23	166.7500	255.484	.642	.935
X24	166.7500	264.065	.387	.937

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	166.4375	254.577	.783	.934
Y2	166.4375	252.254	.690	.934
Y3	166.4375	254.060	.695	.934
Y4	166.3438	260.233	.557	.936
Y5	166.3438	258.168	.675	.935
Y6	166.3750	258.565	.644	.935
Y7	166.5313	251.225	.887	.933
Y8	166.5625	251.996	.854	.933
Y9	166.6563	256.039	.589	.935
Y10	166.7813	255.273	.586	.935
Y11	166.8125	251.899	.740	.934
Y12	166.7500	248.581	.851	.933
Y13	166.7813	249.918	.809	.933
Y14	166.7188	251.499	.761	.934
Y15	166.5313	261.547	.472	.936
Y16	166.6875	263.319	.406	.937
Y17	166.5625	267.609	.161	.938
Y18	166.5313	263.999	.380	.937



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง



ที่ ศธ 6812.2/ 259

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชชานันท์ โภชนงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455  
นักศึกษา โทร. 09 4539 5859



## รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

## จังหวัดนนทบุรี

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
1	วัดเขมาภิรตาราม	อ. เมือง
2	ศรีบุญยานนท์	อ. เมือง
3	สตรีนนทบุรี	อ. เมือง
4	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	อ. เมือง
5	เบญจมาชานุสรณ์	อ. เมือง
6	นนทบุรีพิทยาคม	อ. เมือง
7	รัตนาธิเบศร์	อ. เมือง
8	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	อ. บางกรวย
9	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	อ. บางกรวย
10	ไทรน้อย	อ. ไทรน้อย
11	ปากเกร็ด	อ. ปากเกร็ด
12	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	อ. ปากเกร็ด
13	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	อ. ปากเกร็ด
14	โพธิ์นิมิตวิทยาาคม	อ. ปากเกร็ด
15	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	อ. ปากเกร็ด
16	ราชวินิต นนทบุรี	อ. บางใหญ่
17	บางบัวทอง	อ. บางบัวทอง

## รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

## จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
1	บางซ้ายวิทยา	อ. บางซ้าย
2	อุดมศิลป์วิทยา	อ. บางปะอิน
3	ผักไห่ “สุทธาประมุข”	อ. ผักไห่
4	ลาดชะโดสามัคคี	อ. ผักไห่
5	วัดโพธิ์ผักไห่ “เวทพันธอนุสรณ์”	อ. ผักไห่
6	ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	อ. ลาดบัวหลวง
7	เสนา “เสนาประสิทธิ์”	อ. เสนา
8	สาคลีวิทยา	อ. เสนา
9	ลาดงาประชาบำรุง	อ. เสนา
10	อยุธยาวิทยาลัย	อ. พระนครศรีอยุธยา
11	อยุธยาอนุสรณ์	อ. พระนครศรีอยุธยา
12	ปากกรานพิทยา	อ. พระนครศรีอยุธยา
13	ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	อ. ท่าเรือ
14	ท่าหลวงวิทยานุกูล	อ. ท่าเรือ
15	นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	อ. นครหลวง
16	ท่าช้างวิทยาคม	อ. นครหลวง
17	บางปะหัน	อ. บางปะหัน
18	ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	อ. ภาชี
19	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	อ. วังน้อย
20	วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	อ. วังน้อย
21	หนองน้ำส้มวิทยาคม	อ. อุทัย
22	มหาราช “ประชานิมิตร”	อ. มหาราช
23	บ้านแพรกประชาสรรค์	อ. บ้านแพรก
24	บางไทรวิทยา	อ. บางไทร
25	บางบาล	อ. บางบาล
26	บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”	อ. บางปะอิน
27	บางปะอิน	อ. บางปะอิน



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยายการองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องบรรยายการองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระฯหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มสาระฯ 1 ท่าน และครูผู้สอน 1 ท่าน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 ท่าน

3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 47 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 บรรยายการองค์การ	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน	จำนวน 18 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวพัชชานันท์ โกษณงค์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[ ] 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	[ ] 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[ ] 03
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระฯ <input type="checkbox"/> ครู	[ ] 04
5	ประสบการณ์ในการทำงาน(ในตำแหน่งปัจจุบัน) <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี	[ ] 05

## ตอนที่ 2 บรรยายกาตองคการ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยายกาตองคการ อยู่ในระดับสูงมาก
- 4 หมายถึง บรรยายกาตองคการ อยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง บรรยายกาตองคการ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยายกาตองคการ อยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง บรรยายกาตองคการ อยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ขนาดและโครงสร้าง</b>							
1	โครงสร้างและขนาดของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน						[ ] 06
2	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้นำเป็นไปได้ยาก						[ ] 07
3	ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรพบผู้นำได้ยากจึงรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญน้อย						[ ] 08
4	ขนาดและโครงสร้างของโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการประสานงาน						[ ] 09
5	บรรยากาศของการทำงานเป็นแบบทางการ						[ ] 10
6	การติดต่อสื่อสารกับผู้นำของโรงเรียนเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก						[ ] 11
<b>แบบของความเป็นผู้นำ</b>							
7	พฤติกรรมของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ						[ ] 12
8	พฤติกรรมของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน						[ ] 13

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	แบบของผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน						[ ] 14
10	แบบของผู้นำมีผลต่อการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร						[ ] 15
11	ผู้นำใช้แบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน						[ ] 16
<b>ความซับซ้อนของระบบ</b>							
12	ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น โรงเรียนจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของการบริหาร						[ ] 17
13	ความซับซ้อนของระบบทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว						[ ] 18
14	ความซับซ้อนของระบบขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยงานภายในโรงเรียน						[ ] 19
15	หน่วยงานภายในโรงเรียน มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน						[ ] 20
<b>เป้าหมายขององค์กร</b>							
16	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						[ ] 21
17	เป้าหมายของโรงเรียนย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียน						[ ] 22
18	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน						[ ] 23
19	การบริหารงานตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน						[ ] 24

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร							
20	มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคลเพื่อเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน						[ ] 25
21	มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับองค์การภายนอก เพื่อเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน						[ ] 26
22	โรงเรียนมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุมทุกกลุ่มงาน						[ ] 27
23	โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึงและทันเวลา						[ ] 28
24	โรงเรียนมีการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม						[ ] 29





### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ความสามารถในการปรับตัว</b>							
1	ผู้บริหารและครูมีความตื่นตัวและพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา						[ ] 30
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร จัดการ สถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในปัจจุบัน						[ ] 31
3	ผู้บริหารมีนวัตกรรมในการบริหาร จัดการสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในปัจจุบัน						[ ] 32
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษา						[ ] 33
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมี ความก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง						[ ] 34
6	ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเองและกระบวนการเรียนการสอน						[ ] 35

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>							
7	โรงเรียนมีระบบการเรียนการสอนที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน						[ ] 36
8	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ						[ ] 37
9	โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการผลิตนักเรียนที่มีความรู้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้						[ ] 38
10	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการคิดอย่างเป็นระบบ						[ ] 39
<b>ความสามารถในการผสมผสาน</b>							
11	นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						[ ] 40
12	โรงเรียนมีกระบวนการสร้างระเบียบวินัยที่ดีให้แก่นักเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง						[ ] 41
13	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						[ ] 42
14	โรงเรียนสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม						[ ] 43
<b>ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ</b>							
15	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรักและผูกพันกับโรงเรียน						[ ] 44

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน						[ ] 45
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน						[ ] 46
18	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน						[ ] 47

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวพัชชานันท์ โกษณงค์
วัน เดือน ปี เกิด	13 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต(ศษ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	45/1 หมู่ 1 ตำบลวัดยม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13250

