

การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Development of Organizational Climate Inventory for the Basic
Education School

วิไล กวางคีรี*
Wilai Kwangkeeree*

*มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

*Graduate Student (Educational Administration), Faculty of Educational Administration, Silpakorn University.

*E-mail : wilaiwang@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนาเครื่องมือ และจัดเก็บข้อมูล และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 200 โรงเรียน ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ rubric scale ที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มกราคม – 16 พฤษภาคม 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(F1) การจัดองค์การและการบริหาร(F2) ความเป็นมืออาชีพของครู(F3) การสนับสนุนด้านวิชาการ(F4) นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร(F5) และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้(F6)
2. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร โดยที่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพของครู มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ยังมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร โดยส่งผ่านการจัดองค์การและการบริหาร
3. ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบการจัดองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้
$$Y_{tot} = .460 + .270(F2\text{การจัดองค์การและการบริหาร}) + .333(F3\text{ความเป็นมืออาชีพของครู}) + .267(F1\text{ภาวะผู้นำของผู้บริหาร})$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were to determine : 1) the components of the organizational climate of the basic education school ,2) the correlation of components of organizational climate and 3) a result of the developing the organizational climate inventory for the basic education school. There were 3 steps of this research operation : 1) identifying the variable concerning the organizational climate, 2) developing a research instrument and collecting data and 3) analyzing the data. The samples were 200 basic education schools. The respondents were school director , academic teacher and teacher. The instruments for collecting the data was rubric scale of questionnaire based on the organizational climate of basic education school. All data collected during January 15th , 2013 to May 16th , 2013. The data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, t-test , path analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follow :

1. The components of the organizational climate of the basic education school were 1) leadership 2) organization administration 3) teacher professionalism 4) academic support 5) organizational policies and principal's behavior and 6) learning environment. While the comparison on the opinion of the respondents from secondary schools and opportunity expansion schools were significance difference at .05 level.

2. The components of the organizational climate of the basic education school were correlated to organizational policies and principal's behavior. Leadership, organization administration and, teacher professionalism affecting the organizational policies and principal's behavior, while the leadership, teacher professionalism, academic support and learning environment were indirect affected to organizational policies and principal's behavior through the organization administration.

3. The result of developing instrument for the organizational climate inventory of the basic education school was organization administration, teacher professionalism and leadership affected to organizational policies and principal's behavior at .05 level of significance. The equation of regression analysis was $Y_{tot} = .460 + .270$ (F2 organization administration) + $.333$ (F3 teacher professionalism) + $.267$ (F1 leadership).

Keywords : Organizational Climate, Basic Education School

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ซึ่งเรียกว่าโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ส่งผลทำให้ความรู้และการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาประชากรสร้างสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ เนื่องจากการศึกษาช่วยพัฒนาประชาชนในประเทศให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้น มนุษย์จึงต้องเป็นผู้ศึกษาค้นหาความรู้และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากสังคมที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ความรู้จะเป็นสิ่งที่เข้าถึงได้ง่าย คนที่มีการศึกษาจะเป็นคนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต(Drucker, 1994, pp. 53-80) เพราะยอดปรารถนาของทุกองค์กร ต่างก็ต้องการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วขององค์กรอื่นได้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ คนที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีความร่วมมือกัน และเป็นบุคคลที่รอบรู้และเข้าใจถึงกลไกของสถานะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กร จะสามารถนำองค์กรไปสู่การแข่งขันได้ อย่างไรก็ตาม ก็มีอาจปฏิเสธได้ว่านโยบายและการปฏิบัติที่ดีในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งการจะบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำองค์กรต้องมีความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความเข้าใจในตัวพนักงานและบุคคล

ต่างๆ อาศัยภาวะผู้นำ นำผู้ตามในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยทุกคนในองค์กรมีความสุขและความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ถือเป็นก้าวสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยสถานศึกษานั้นเป็นหน่วยงานหลักที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้การปฏิรูปการศึกษารุดเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เนื่องจากการศึกษาไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องจัดการศึกษาไม่สามารถเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารได้ทัน ผลผลิตทางการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นปัญหาใหญ่และเป็นอันตรายที่น่าพาประเทศไปสู่ภาวะวิกฤติ สมควรต้องแก้ไข ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ มีการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศขององค์กรนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งโรงเรียนนับเป็นองค์กรหนึ่งที่ดี

ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในโรงเรียน ดังนั้น บรรยากาศในโรงเรียน จึงมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน และความรู้สึกรักของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ผลผลิตในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่สำคัญทั้งในด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตรทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมาย ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า ซึ่งบรรยากาศองค์การทุกรูปแบบส่วนหนึ่งมีผลมาจากผู้บริหาร และผู้บริหารจะได้รับผลกระทบจากบรรยากาศองค์การด้วย โดยมีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน อาทิ มูส (Moos) ได้ศึกษาวิจัยระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนได้รับอิทธิพลมาจากลักษณะบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญ (Moos, 1977, pp 17) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แมคคิลล์ (McDill) และคณะ ที่พบว่าบรรยากาศโรงเรียนซึ่งนักเรียนและครูรู้สึก(รับรู้)เป็นตัวพยากรณ์สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อทำการควบคุมความสามารถทางการเรียนของนักเรียนและสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของชุมชนแล้วพบว่า บรรยากาศเป็นพลังที่สามารถนำมาทำนายว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน

ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของการวิจัยภายในประเทศนั้น(McDill, 1969, pp 181-199) ส่วน ชญานูช ลักษณะวิจารณ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทกระเบื้องกระดากไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อผู้นำแบบเผด็จการและเผด็จการอย่างมีศิลป์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ทัศนคติต่อผู้นำแบบปรึกษาหารือและแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน (ชญานูช ลักษณะวิจารณ์, 2541, บทคัดย่อ)

จากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมในการทำงานของครูและบุคลากรที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานในโรงเรียน เพราะทั้งผู้บริหารและผู้อยู่ปฏิบัติงานต่างต้องการบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทราบถึงองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่สำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการตรวจวัดบรรยากาศองค์การไปพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีบรรยากาศที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและเป็นทรัพยากรบุคคลที่

มีคุณค่าของประเทศชาติ นอกจากนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทราบผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาองค์ความรู้ในเรื่องบรรยากาศองค์การ (Organization Climate) ของฮอยและคณะ (Hoy, et al.) ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and stringer) ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ลิเคิร์ต (Likert) เจมส์ และโจนส์ (James and Jones) ฟอกซ์ และคณะ (Fox, et al.) ดูบริน (Dubrin) สเตียร์ส (Steers) ชูลลิก และคณะ (Zullig, et al.) คอตเตอร์ (Kotler) แคมป์เบล (Campbell) โฟร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer) เดวิส (Davis) กอนเดอร์ และไฮเมส (Gonder and Hymes) เคลลี (Kelly) แอลแด็กและบรีฟ (Aldag and Breef) บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) เรดดีน (Reddin) สเทิร์น และสแตร์นฮอฟ (Stern and Steinhoff) CSEE : The

Center for Social and Emotion Education, 2010 Snow สเตียร์ส (Steers and Porter) แมกเกรเกอร์ (McGregor) ลิทวินและเบอร์เมียร์เตอร์ (Litwin and Burmeister) มาร์ช ไชมอน และอากิริส ทาจิจูริ (Tagiuri) กริฟฟิธ (Griffith) พาร์เซล และคณะ (Parcel, et al.) เทเบิลแมน (Tableman) แพชเชียร์ดิส (Pashiardis) โคเฮนและคณะ (Cohen McCabe, et al.) कुन्द (Kundu) ฟิงค์และคณะ (Fink and others) เบนเพเรทซ์ และคณะ (Ben-Peretz, et al.) ราฟเฟอร์ตี้ (Rafferty) คอนเลย์และมันซี (Conley and Muncey) จอนสันและจอนสัน (Johnson and Johnson) และยูไลน์ (Uline)

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวบรวมจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์และเว็บไซต์ต่างๆ โดยทำการวิเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย แกะไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น

นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้
 - 1.1 ศึกษา วิเคราะห์และสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ
 - 1.2 นำข้อสรุปที่ได้มาสังเคราะห์ (content synthesis) เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 นำบทสรุปตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีมาสังเคราะห์ (content synthesis) เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม
2. การพัฒนาเครื่องมือ และจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัยดังนี้
 - 2.1 นำตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถาม (questionnaire) แบบรูบรีค (rubric scale)
 - 2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบความตรง (validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป
 - 2.3 การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (try out)

กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครูในโรงเรียนเดียวกัน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

- 2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 9,443 โรงเรียน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 200 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 600 คน โดยเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 16 พฤษภาคม 2556

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้
 - 3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ
 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุ (path analysis) เพื่อทราบความ
 สัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศ
 องค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

4. ผลการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศ
 องค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย
 นำองค์ประกอบเครื่องมือตรวจวัด
 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้น
 พื้นฐานมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
 ขั้นตอน (stepwise multiple regression
 analysis) ให้ได้สมการเพื่อวิเคราะห์
 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อ
 ค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอ
 แนะนำ จากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอ
 คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ
 ความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่
 คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัด
 ทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิต
 วิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
 ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
 วิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ
 วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดระเบียบ
 วิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำตัวแปรที่ได้มา

จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย
 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง
 เป็นการตรวจสอบสมภาวะการณ์ โดยไม่มีการทดลอง
 (the one - shot, non - experimental, case study
 design) แผนแบบการวิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพ
 ได้ดังต่อไปนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จาก
 โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส
 ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
 ศึกษาขั้นพื้นฐาน

x หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปร
 ที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน

o หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาและ
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9,443
 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กาญจนบุรี เขต 1, 2554, อัดสำเนา)

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็น

หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 93% (ปราณี นิลกรณ์ และวีรานันท์ พงศาภักดี, 2544, หน้า 5 – 15) และให้ความคลาดเคลื่อนของผลการสุ่มไม่เกินร้อยละ $7 (\pm 7\%)$ ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ $199.76 = 200$ โรงเรียน โดยผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 100 โรงเรียน และสุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 100 โรงเรียน รวมเป็น 200 โรงเรียน แต่ได้ข้อมูลจริงกลับมาเพียง 92 คู่ รวม 184 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 92.00

สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ผู้วิจัยใช้เลือกแบบวิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. เลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) แบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) ตามเขตการปกครอง เป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้
2. สุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษา ในแต่ละภาค โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ภาคละ 25 โรงเรียน รวมจำนวน 100 โรงเรียน
3. สุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเดียวกัน (matching cases) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ภาคละ 25 โรงเรียน รวมจำนวน 100 โรงเรียน

4. กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครู 1 คน จำนวน 200 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 600 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งและประเภทโรงเรียน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากการสรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ ประกอบด้วย 140 ตัวแปรได้แก่
 1. ผู้บริหารมีหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 2. ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน
 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล
 4. ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารงานตามโครงสร้างและที่เป็นพลวัต
 5. ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในการทำงาน
 6. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์
 7. ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
 8. ผู้บริหารมองธรรมชาติของครูในเชิงบวก

9. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารตามสถานการณ์
10. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมองค์การ
11. ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้นำ
12. ผู้บริหารสนับสนุนการสื่อสาร
13. ผู้บริหารมีพฤติกรรมสนับสนุนการทำงาน
14. ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ
15. ผู้บริหารมุ่งบรรลุผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
16. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ใกล้ชิดกับครู
17. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
18. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน
19. ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน
20. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
21. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู
22. ผู้บริหารนิเทศติดตามการทำงาน
23. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ไม่ขัดขวางการทำงาน
24. ครูรับรู้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมาทำงาน
25. ครูไม่มีพฤติกรรมท้อแท้ใจในการทำงาน
26. ครูมีพฤติกรรมที่สนิทสนมกัน
27. ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
28. ครูเข้าใจและยอมรับถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน
29. ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน
30. ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
31. ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่
32. ครูมีมิตรภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
33. ครูทำงานตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
34. ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
35. ครูยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ
36. ครูเอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพ
37. ครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
38. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน
39. โรงเรียนมีคุณลักษณะที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
40. โรงเรียนมีการดำเนินงานที่ช่วยให้การติดต่อภายในมีประสิทธิภาพ
41. โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
42. โรงเรียนมีเกณฑ์ที่ทำให้เกิดสุขภาพองค์การและความสำเร็จ
43. โรงเรียนมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน
44. โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา
45. โรงเรียนใช้หลักวิชาการและเหตุผลในการทำงาน
46. โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารในระบบราชการ
47. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ
48. โรงเรียนใช้หลักการบริหารอย่างมีเหตุผล
49. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในด้านมนุษยสัมพันธ์
50. โรงเรียนใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
51. โรงเรียนมีปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน
52. โรงเรียนมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม
53. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
54. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคนและปัจจัยอื่นๆ
55. โรงเรียนมีองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน
56. โรงเรียนมีองค์ประกอบขององค์การ
57. โรงเรียนมีขนาดและโครงสร้างองค์การ
58. โรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงาน
59. โรงเรียนมีสายใยในการติดต่อสื่อสาร

60. โรงเรียนมีปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้มีการพัฒนา
61. โรงเรียนมีปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
62. โรงเรียนมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน
63. โรงเรียนมีตัวแปรที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
64. โรงเรียนมีสภาพที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
65. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะของตัวเอง
66. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในห้องพักครู
67. โรงเรียนมีปัจจัยด้านการจัดองค์การและการบริหาร
68. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในด้านนักเรียน
69. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในด้านสังคม
70. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางด้านความสัมพันธ์กันในการทำงาน
71. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
72. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวินัยนักเรียน
73. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้
74. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
75. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเกณฑ์ด้านวิชาการ
76. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ
77. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนด้านวิชาการ
78. โรงเรียนมีปัจจัยทางด้านความเป็นมืออาชีพของครู
79. โรงเรียนมีปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
80. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่สนับสนุนการเรียน
81. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนการเรียน
82. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางสังคมของนักเรียน
83. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านอารมณ์ความรู้สึกที่สนับสนุนการเรียน
84. โรงเรียนมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
85. โรงเรียนมีปัจจัยที่สนับสนุนการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน
86. โรงเรียนมีปัจจัยด้านวิชาการที่สนับสนุนการเรียน
87. โรงเรียนมีโครงสร้างที่สนับสนุนในการทำงาน
88. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น
89. โรงเรียนมีการยอมรับและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง
90. โรงเรียนไม่มีปัญหาด้านความขัดแย้งอย่างรุนแรง
91. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบเปิด
92. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบอิสระ
93. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบควบคุม
94. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบเป็นกันเอง
95. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบรวมอำนาจ
96. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบปิด
97. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบเผด็จการ
98. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์
99. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบปรึกษาหารือ

- | | |
|---|---|
| 100. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม | และแก้ปัญหาความเสี่ยง |
| 101. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เน้นความสำเร็จในงาน | 125. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก |
| 102. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับผลผลิต | 126. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมในด้านระบบสังคม |
| 103. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน | 127. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมในด้านวัฒนธรรม |
| 104. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการใช้อำนาจ | 128. โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน |
| 105. โรงเรียนมีการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน | 129. โรงเรียนมีลักษณะงานที่มั่นคงชัดเจน |
| 106. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท | 130. โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่มั่นคง |
| 107. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เน้นการทำงาน | 131. โรงเรียนมีการประสานความสัมพันธ์กันในการทำงาน |
| 108. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบ | 132. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน |
| 109. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบเฉื่อยชา | 133. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา |
| 110. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบลกรอย | 134. โรงเรียนมีการดำเนินงานเกี่ยวกับนักเรียน |
| 111. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบรักเพื่อนพ้อง | 135. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านคำสั่งและระเบียบวินัยนักเรียน |
| 112. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบอุทิศตน | 136. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ |
| 113. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | 137. โรงเรียนมีลักษณะของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่ดี |
| 114. โรงเรียนมีปัจจัยด้านสังคมที่เอื้อในการดำเนินกิจกรรม | 138. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านทรัพยากร |
| 115. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมสำนักงาน | 139. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการบริหาร |
| 116. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณอาคารสถานที่ | 140. โรงเรียนมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติ |
| 117. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และต้อนรับ | |
| 118. โรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน | |
| 119. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว | |
| 120. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | |
| 121. โรงเรียนให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน | |
| 122. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างของตำแหน่ง | |
| 123. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างงาน | |
| 124. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมด้านการป้องกัน | |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีตัวแปรองค์ประกอบบรรยายภาคองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถาม (questionnaires) เป็นแบบรูบริค (rubric scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และประเภทโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 140 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละขั้นการดำเนินการมีรายละเอียดดังนี้

1. การค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 นำกรอบแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
 - 1.4 นำกรอบแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสร้างเครื่องมือการวิจัย
2. การพัฒนาเครื่องมือ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามแบบรูบรีค (rubric scale) ผู้วิจัยดำเนินการ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 2.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากตัวแปรที่ได้จากการสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
- 2.4 นำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แล้วนำไปหาค่าความสอดคล้องและความตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด (IOC : index of item objective congruence) เป็นรายชื่อ
- 2.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (try out) แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .969

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้
2. ผู้วิจัยทำหนังสือคำร้องถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านทางภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 200 โรงเรียน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 200 โรงเรียนจำนวน 600 ฉบับ และขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.2 การวิเคราะห์คะแนนคำตอบของผู้ตอบ

แบบสอบถามใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและในภาพรวม และวิเคราะห์ค่าระดับคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

- 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและไฟเดล (Tabachnick and Fidell) ที่ยืนยันว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องมีตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 300 ตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 552 ฉบับ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis : PCA) และหมุนแกนขององค์ประกอบแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) เลือกองค์ประกอบที่มีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจำนวน 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) 0.50 ขึ้นไป ค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser's Criterion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบประกอบด้วย Kaiser – Meyer – Olkin measure of sampling adequacy (KMO) และ Bartlett's Test of Sphericity ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

หรือไม่ และสรุปได้ว่า ถ้า $KMO \geq 0.80$ แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี นอกจากนี้ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test มีนัยสำคัญทางสถิติ ($sig < 0.00 < 0.05$) แสดงว่าเมทริกซ์สัมพันธ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่มีต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis)
4. การวิเคราะห์ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้
 - 4.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อให้ได้สมการและกำหนดเป็นเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปเก็บข้อมูลแล้วคำนวณคะแนนตามสมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

หลังจากนั้น วิเคราะห์ค่าระดับคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 1.1 องค์ประกอบที่ 1 “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 23 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.507 - 0.758 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 19.002 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.573 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1
 - 1.2 องค์ประกอบที่ 2 “การจัดการและการบริหาร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.509 - 0.699 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 17.398 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.427 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2
 - 1.3 องค์ประกอบที่ 3 “ความเป็นมืออาชีพของครู” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.511 - 0.704 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร

- เท่ากับ 13.069 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.335 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3
- 1.4 องค์ประกอบที่ 4 “การสนับสนุนด้านวิชาการ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.551 – 0.613 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 6.678 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.770 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4
- 1.5 องค์ประกอบที่ 5 “นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.505 - 0.631 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 5.919 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.228 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5
- 1.6 องค์ประกอบที่ 6 “สภาพแวดล้อมการเรียนรู้” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.501 - 0.596 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 3.446 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.461 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- ผลจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีตัวแปรต้น 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรตามคือ นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า จากองค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการและการบริหาร นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู และการสนับสนุนด้านวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบการจัดการและการบริหาร นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากองค์ประกอบวิชาการโดยส่งผ่านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมืออาชีพของครูและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วยและส่งผลกระทบต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นมืออาชีพของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการและการบริหาร นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสนับสนุนด้านวิชาการ นอกจากนี้ ความเป็นมืออาชีพของครูยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารโดยส่งผ่านการจัดการและการบริหาร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบภาวะผู้นำของ

ผู้บริหาร นอกจากนี้องค์ประกอบการสนับสนุนด้านวิชาการยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการจัดองค์การและการบริหารโดยส่งผ่านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารโดยส่งผ่านการจัดองค์การและการบริหาร องค์ประกอบที่ 5 นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพของครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วยโดยส่งผ่านการจัดองค์การและการบริหาร และองค์ประกอบที่ 6 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของครูและการสนับสนุนด้านวิชาการ นอกจากนี้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดองค์การและการบริหาร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารโดยส่งผ่านการจัดองค์การและการบริหาร นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์(χ^2) มีค่าเท่ากับ 9.10 ($P = 0.028$) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ยังสามารถพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนอื่นๆ ได้อีก เช่น Goodness-of-fit Index : (GFI) และ Adjusted Goodness of fit Index (AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1 คือค่า GFI = 0.99 และค่า AGFI = 0.96 ค่า Root Mean Squared Residual (RMR) มีค่าเท่ากับ

0.91 และค่า Standardized Root Mean Square Residual (Standardized RMR) มีค่าเข้าใกล้ 0 และไม่เกิน 0.08 ซึ่งในที่นี้มีค่าเท่ากับ 0.018 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.061 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ได้ ซึ่งถ้ามีค่าระหว่าง 0-0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

3. การวิเคราะห์ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.1 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.525 - 0.708 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลังจากนั้น ผู้วิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) องค์ประกอบที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณประกอบด้วย การจัดองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการทำนายนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร เท่ากับ 0.762 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.580 หมายความว่า การจัด

องค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพอของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถทำนายนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารได้ร้อยละ 58.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .578 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับร้อยละ 41.60 ดังนั้น การจัดองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพอของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การเฉพาะสถานศึกษาที่มีบรรยากาศดี พบว่า องค์ประกอบที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพอของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)ในการทำนายนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารเท่ากับ 0.470 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย(R Square) เท่ากับ 0.221 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพอของครู สามารถทำนายนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ได้ร้อยละ 22.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .212 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับร้อยละ 38.62 ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพอของครู ส่งผลต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 ฉบับ คือ เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีบรรยากาศดี โดยเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป มีจำนวน 61 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณ จำนวน 3 องค์ประกอบ 53 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพอของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบที่ไม่เข้าสมการถดถอยพหุคูณ แต่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นที่เข้าสมการจำนวน 2 องค์ประกอบ 8 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นอกจากนี้เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีบรรยากาศดีนั้น มีจำนวน 61 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณ จำนวน 3 องค์ประกอบ 53 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพอของครู และองค์ประกอบที่ไม่เข้าสมการถดถอยพหุคูณ แต่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นที่เข้าสมการจำนวน 2 องค์ประกอบ 8 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

การอภิปรายผล

1. **องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพหุองค์ประกอบ โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ โฟร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand and Gilmer) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่กำหนดบรรยากาศองค์การ ได้แก่
 1. ขนาดและโครงสร้างองค์การ
 2. ลักษณะของผู้นำองค์การ
 3. เป้าหมาย
 4. ความซับซ้อนของระบบ และ
 5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร(Forehand and Gilmer, 1964, pp. 171 - 183) สอดคล้องกับการศึกษาของแพสซิเออร์ดีส (Pashiardis) ที่พบว่าบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา และมีธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่
 1. การสื่อสาร
 2. การร่วมมือ
 3. การจัดการองค์การและการบริหารและ
 4. นักเรียน(Pashiardis, 2008, pp. 399 - 416) ซึ่งจากการศึกษาของยูไลน์

(Uline) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ได้แก่

1. เกณฑ์ด้านวิชาการ
2. การมีส่วนร่วมของชุมชน
3. ความเป็นมืออาชีพของครู และ
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(Uline, 2008, pp. 55 - 73) ส่วน ซูลลิค (Zullig) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การโรงเรียนมี 8 มิติ คือ
 1. ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน
 2. ความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน
 3. การสนับสนุนด้านวิชาการ
 4. คำสั่งและระเบียบวินัย
 5. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน
 6. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
 7. ความรู้การเลือกปฏิบัติ/สิทธิประโยชน์ และ
 8. ความพึงพอใจด้านวิชาการ(Zullig, 2010, pp. 139 - 152) นอกจากนี้ สเตียร์ส (Steers) ได้จำแนกตัวแปรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ประเภท คือ
 1. โครงสร้างขององค์การ
 2. ลักษณะของเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อบรรยากาศในองค์การ และ
 4. นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร(Steers, 1977),pp. 103 - 105) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเทเบิลแมน (Tableman) ที่พบว่า บรรยากาศ

องค์การนั้นประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางสังคมและทางกายภาพ ในหลายลักษณะ ได้แก่

1. ต้นไม้และสิ่งทีปรากฏภายนอก
 2. ความสัมพันธ์ในหมู่คณะ
 3. การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
 4. ภาวะผู้นำ/การตัดสินใจ
 5. สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับวินัย
 6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้
 7. ทัศนคติและวัฒนธรรม และ
 8. ความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียน
- (Tableman, 2004, pp. 2 – 3)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นขนาดของโรงเรียน จำนวนบุคลากร โครงสร้าง การบริหารงาน รูปแบบการจัดการศึกษา จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารภายใน การจูงใจ พฤติกรรมของผู้บริหาร เพศและวัยของผู้บริหาร บุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร รวมทั้งสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงมีความแตกต่างกันทั้งในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สอดคล้องกับบัญชา วีระพันธ์

ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีบรรยากาศองค์การแบบรวมอำนาจโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศองค์การแบบอิสระ โรงเรียนขนาดใหญ่มีมิติขวัญต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีมิติขวัญต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีมิติมิตรสัมพันธ์ต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีจำนวนบุคลากรไม่มาก ดังนั้นโอกาสในการทำงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลากรในองค์การจึงมีโอกาสนั้นไปได้มาก(บัญชา วีระพันธ์, 2546, บทคัดย่อ)

2. **ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงประจักษ์พบว่า ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักไม่เท่ากัน ซึ่งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ทั้งเชิงประจักษ์และเชิงตรรกะ พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ต่อองค์ประกอบนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร โดยที่องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการและการบริหาร และความเป็นมืออาชีพของครู มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมืออาชีพของ

ครู การสนับสนุนด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ยังมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร โดยส่งผ่านการจัดองค์การและการบริหาร สอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers) ที่กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร มีบทบาทสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ หากผู้บริหารจัดให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้รับข้อมูลบ่อยครั้ง มีอิสระและเอกสิทธิ์ในการทำงานของตนเอง จะมีผลทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบมากขึ้นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การและของกลุ่มแต่ในทางตรงกันข้าม ในองค์การที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการที่เป็นมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างของงาน ผลในทางบรรยากาศก็คือ ขาดความรู้สึกรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม และความรู้สึกว่ามีสมรรถภาพ นอกจากนี้ นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การจัดหาและการใช้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ(Steers, 1977,pp. 103 - 105) สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ ที่กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบหน้าที่งานต่างๆ ภายใน

องค์การ การจัดองค์การเป็นเรื่องที่ต่อเนื่อง และเป็นเหตุเป็นผลโดยตรงจากแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โครงสร้างองค์การที่จัดคือ ความพยายามที่จะให้มีสื่อ เครื่องมือหนทางที่จะทำให้งานที่วางแผนสำเร็จลงได้ ดังนั้นองค์การจึงควรมีความสมดุลกับความจำเป็นของปริมาณงานที่กำหนด การจัดองค์การแสดงให้เห็นถึงกระแสการไหลของงาน ช่วยให้ปฏิบัติงานทราบถึงขอบเขตของงาน เป็นกรอบช่วยเชื่อมโยงความพยายามจากขั้นตอนการวางแผนไปสู่ผลสำเร็จในขั้นตอนของการควบคุม จัดวางช่องทางเพื่อการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน และขจัดความขัดแย้งในหน้าที่การงาน และช่วยให้กำลังความพยายามมีจุดหมายชัดเจน โดยการจัดกิจกรรมให้สัมพันธ์กับเป้าหมายต่างๆ นอกจากนี้โครงสร้างองค์การจะต้องมีการปรับหรือปรุงแต่งอยู่เสมอ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างขององค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและเข้าได้กับสภาพแวดล้อม ถ้าวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานขององค์การเปลี่ยนไป ความจำเป็นในการปรับปรุงระบบย่อยต่างๆ และการจัดความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยก็ต้องเกิดขึ้นตามมา(ธงชัย สันติวงษ์, 2543 หน้า 5) ส่วน วิรัตน์ บัวขาว ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรทุกคนเกิดความรัก ความผูกพันความพอใจ ความมุ่งมั่นและเกิดความหวงแหน รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกันทำงานให้

บรรลุปเป้าหมาย บรรยากาศด้านการบริหาร เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของงาน เพราะหากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจหรือมีขวัญกำลังใจ ก็จะตั้งศักยภาพมาใช้เต็มที่ นโยบายการบริหารถือว่ามีความสำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดบรรยากาศในทุกด้าน เพราะนโยบายการบริหารเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรจะเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ แนวทางในการปฏิบัติงานชัดเจน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น(วิรัตน์ บัวขาว, 2537 หน้า 13 - 20)

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความ เป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ยังมีความสัมพันธ์ โดยอ้อมต่อองค์ประกอบนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร โดยส่งผ่านองค์ประกอบการจัด องค์การและการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ คอตเลอร์ (Kotler) ที่กล่าวว่า แต่ละองค์การมีบุคลิกภาพเฉพาะของตัวเอง โดยแต่ละส่วนจะมีผลต่อบรรยากาศขององค์การ และมีกระทบซึ่งกันและกัน ดังนั้น การดำเนินงานขององค์การหรือวิธีการที่ องค์การใช้ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อ สื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาผลผลิต จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายบรรยากาศขององค์การ เพราะเป็นสิ่งที่มองเห็นได้มากที่สุด อย่างไรก็ตามการปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของสมาชิกใน องค์การ การควบคุม และการจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดที่กระทบต่อบรรยากาศขององค์การ (Kotler, 1992, pp. 416 - 419) สอดคล้องกับ

แนวคิดของ ฮอย (Hoy) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่มีผล โดยตรงต่อสังคมและการทำงานในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องช่วยครู หรือมีความจริงใจต่อครู และพยายามที่จะกระตุ้นครูโดยการวิพากษ์งานอย่างสร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือ ดูแล ติดตาม ควบคุมการทำงานของครูและกิจกรรมในโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของครู นี้จะมีผลต่อโรงเรียน เพราะจะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ ต่อโรงเรียน สนุกสนานกับการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และช่วยกันสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับนักเรียน (Hoy, 1991, pp. 162 - 164)นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 หน้า 17) เช่นเดียวกับ อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวว่า งานสำคัญของโรงเรียนคือ งานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินงานพลาดทางวิชาการก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนใดที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานทางวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่ ดำเนินภารกิจของโรงเรียนได้ผล(อุทัย บุญประเสริฐ, 2540 หน้า 34)

3. ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการ และการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนำมาเข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าองค์ประกอบที่เข้าสมการโดยเรียงจากอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการ และการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนองค์ประกอบที่สนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นั้นไม่เข้าสมการ แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ค่าคงที่ขององค์ประกอบด้านการสนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นั้น มีค่า .460 ซึ่งมากพอที่ผู้วิจัยควรคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการจัดการ และการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพของครู และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีบรรยากาศดี มาเข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า องค์ประกอบที่เข้าสมการโดยเรียงจากอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการ และการบริหาร และความเป็นมืออาชีพของครู ส่วน

องค์ประกอบที่สนับสนุนด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นั้นไม่เข้าสมการ แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ค่าคงที่ขององค์ประกอบด้านการสนับสนุนด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นั้นมีค่า .952 ซึ่งมากพอที่ผู้วิจัยควรคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีบรรยากาศที่ดีนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือด้านการจัดการ และการบริหาร และด้านความเป็นมืออาชีพของครูตามลำดับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดการ และการบริหารเข้าสมการถดถอยพหุคูณอยู่ในลำดับแรกมีน้ำหนักมากที่สุด ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากสมการพหุคูณแล้วจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการ และการบริหารเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แม็คเคนซี (Mackenzie) ที่กล่าวว่าการจัดการ เป็นการจับวางความสัมพันธ์ กำหนดเส้นทาง การติดต่อที่จะช่วยก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี มีการจัดทำรายละเอียดบรรยายลักษณะงาน การกำหนดขอบเขตความสัมพันธ์พร้อมทั้งความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ และกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคคลสำหรับตำแหน่งต่างๆ จึงทำให้องค์ประกอบด้านการจัดการ และการบริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2543 หน้า 523 - 533) นอกจากนั้นองค์ประกอบด้านความเป็น

มืออาชีพของครูมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับที่ 2 สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ที่กล่าวว่าโรงเรียนควรมีคุณภาพนั้นต้องเน้นการพัฒนาบุคลากรในระบบประเมินผลครู เพื่อพัฒนาคุณภาพครู จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาตามความจำเป็นและตามความต้องการของบุคลากรครูพยายามเน้นกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และเทคนิคต่างๆ ในการสอน สร้างบรรยากาศ การพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่อาศัยความร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันของบุคลากร จัดโอกาสต่างๆ ให้บุคลากรครูได้พัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ นอกจากนี้โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้นต้องส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแก้ปัญหาที่นำมาซึ่งความสำเร็จที่บุคลากรทุกคนเป็นผู้ชนะ ทุกคนได้รับผลประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างทุ่มเท มุ่งมั่น สร้างสรรค์และทำงานที่ได้มาตรฐานสูง งานทุกงานในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนอย่างดีที่สุดจากโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน(Sergiovanni, 1983). นอกจากนี้องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft) ที่เห็นได้บรรยากาศองค์การนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหาร จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครู ความเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การแบบต่างๆ (Halpin and Croft, 1963, pp. 133) เช่นเดียวกับ โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำองค์การ เป็นตัวแปรที่กำหนด

บรรยากาศองค์การ เนื่องจากการปฏิบัติของผู้นำในการบริหารงานต่อพนักงานเป็นแรงกดดันสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่จะส่งผลกระทบต่อ การผลิตและความพอใจของพนักงาน(Forehand and Gilmer, 1964, pp. 171 – 183) นอกจากนี้ เจมส์และโจนส์ (James and Jones) ได้กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารในองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในองค์การ ที่มีอิทธิพลในการสร้างบรรยากาศเป็นอย่างมาก เพราะมีบทบาทในการแถลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มอบหมายงาน มอบอำนาจการตัดสินใจ ประเมินตรวจสอบผลงาน เสนอการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น(James and Jones, 1974, pp. 1096 – 1112) สอดคล้องกับ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) กล่าวว่า ฝ่ายบริหารหรือสไตล์ของการใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องตัดสินที่สำคัญที่สุดว่า บรรยากาศในองค์การจะเป็นอย่างไร การสนับสนุนในการทำงานที่มีอยู่ภายในองค์การ ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้(Litwin and Stringer, 1968, pp. 45 - 65) และดูบริน (Dubrin) ได้กล่าวว่า แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะคิด และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ(Dubrin, 1984, pp. 406 - 411)

3.2 ผลการพัฒนาคำเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยทำให้ได้เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การ 2 ฉบับ คือ เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถาน

ศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีบรรยากาศดี ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สามารถตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้นอกจากนี้เครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบวินิจฉัยว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นมีบรรยากาศอยู่ในระดับใด หากโรงเรียนมีบรรยากาศดีจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งจะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาจัดเป็นองค์การสำคัญที่มีหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนในอนาคต ซึ่งมิทเธอร์ เฮาส์ตัน และ แมคอินไทร์ (Smither, Houston and McIntire) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบวินิจฉัยองค์การเป็นกระบวนการทำความเข้าใจภาระงานขององค์การและพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างผลิตภาพ ความพึงพอใจของพนักงาน และการเจริญเติบโตขององค์การ (Smither, Houston and McIntire, 1996, pp. 103) ส่วน ฮาร์ริสัน (Harrison) ได้กล่าวว่า การตรวจวัดองค์การเป็นกระบวนการในการใช้แบบจำลองและวิธีการต่างๆ ที่คิดขึ้น จากแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันขององค์การและหาแนวทางในการแก้ปัญหา

ที่เฉพาะเจาะจงหรือเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (Harrison, 1994, pp. 1)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบบรรยากาศองค์การที่ดีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
2. การศึกษาเกี่ยวกับการนำเครื่องมือตรวจวัดและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และเปรียบเทียบผลการพัฒนา
3. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อสร้างรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
4. ควรมีการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
5. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ชญาอนุช ลักษณะวิจารณ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์การ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (Research). พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร การจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บัญชา วีระพันธ์. (2546). *บรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี นิลกรณ์, และวีรานันท์ พงศาภักดี. (2544). *สถิติสำหรับการวิจัยทางการศึกษา
(Statistics For Educational)*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- วิรัตน์ บัวขาว.(2537). ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศองค์การ. *เพิ่มผลผลิต* 33,(6)
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2545). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : ที เจ เจ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.(2554). ข้อมูลโรงเรียน.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ :
เอส.ดี.เพรส.
- Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell. (2001). *Using Multivariate Statistics*.
New York : Harper & Row Publishing.
- Best. John W. (1970). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall, Inc.
- Cronbach Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Test*. 4th ed. New York:
Harper and Row.
- Dubrin Andrew J. (1984). *Foundation of Organization Behavior:
An Applied Perspective*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Drucker Peter F. (1994). The Age of Social Transformation. *The Atlantic Monthly*,
274(5).
- Forehand Garlie and Gilmer Von Haller. (1964). Environmental Variation in Studies of
Organizational Behavior. *Psychological Bulletin* 62,6.
- Halpin Andrew W. and Croft Don B.(1963). *The Organizational climate of School*.
Chicago : University of Chicago Press.

- Harrison I. M.(1994). *Diagnosing, Organizations : Methods, Models, and Processes*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA : SAGE Publications.
- James L.R. and Jones A.P. (1974). *Organizational Climate : A Review of Theory and*
- Kotler John P.(1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Kotler John P. (1978). *Organizational Dynamics Diagnosis and Intervention*. MA : Addison - Wesley, pp. 9 –22. quoted in Warren R. Plunket, and Raymond F. Attner. (1992). *Introduction to Management*. 4thed. Boston : PWS - Kent, .
- Litwin George and Stringer Robert, Jr.(1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research, Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Magnuson W.G. (1991). *The Characteristics of Successful School Business Managers*. Los Angeles : University of Southern California.
- McDill E.L., Meyer E.D., Jr. and Rigsby L.C.(1969). Institutional Effects on the Academic Behavior of High School Students. *Sociology of Education*, 40.
- Moos Rudolf M.(1977). *Evaluating Educational Environments*. Palo Alto, CA. : Consulting Psychologists Press.
- Pashiardis Georgia. (2008). Toward a Knowledge Base for School Climate in Cyprus's Schools. *International Journal of Educational Management* 22, 5.
- Sergiovanni Thomas J. and Starratt Robert J. (1983). *Supervision: Human Perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Smither R.D., Houston J.M. and McIntire S.A. (1996). *Organization Development : Strategies for Changing Enviroments*. New York, NY : HarperCollins College Publishers.
- Steers Richard M.(1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral Views*. California : Goodyear Publishing Company.
- Tableman Betty.(2004). *School Climate and Learning*. Best Practice Briefs 31 (December) : 2 – 3. Available from <http://outreach.msu.edu /bpbriefs / issues/brief 31.pdf>
- Taro Yamane. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row Publishing Research. *Psychological Bulletin* 81, 12.
- Uline Cynthia and Tschannen-Moran M. (2008). The Walls Speak : The Interplay of Quality Facilities. School Climate, and Student Achievement. *Journal of Educational Administration* 46, 1.

- Wayne K. Hoy, C. John Tarter and Robert B. Kottkamp. (1991) *Open School/ Healthy School : Measuring Organizational Climate*. United States of America : Sage Publications, Incl.
- Zullig Keith J., et al. (2010). School Climate : Historical Review, Instrument Development, and School Assessment. *Journal of Psychoeducational Assessment* 28,2.