

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน
ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

นางสาวจรัสศรี คำผา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

Relationships between Organization Climate and the Effectiveness
of Students in Schools under the Daughters of Queenship
of Mary Institute

Miss Jarassri Khampha



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

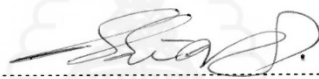
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพ
ด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
ชื่อและนามสกุล นางสาวจรัสศรี คำผา
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ

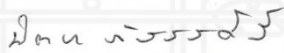
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัตสรศิริ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน

ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ผู้วิจัย นางสาวจรัสศรี คำผา **รหัสนักศึกษา** 2542301631

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย (2) ประสิทธิภาพด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบบันทึกข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิตินอนพาราเมตริก (Nonparametric) ทดสอบสมมติฐาน ด้วยแมนน์-วิทนี ยู เทสต์ (Mann-Whitney U Test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความผูกพัน ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการเอื้ออาทรต่อกัน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความผูกพัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ด้านการปรับปรุงโรงเรียนและด้านการไว้วางใจ มีคะแนนบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (2) สถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย จำนวน 5 โรงเรียน มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้านผู้เรียนอยู่ในระดับสูง 4 โรงเรียน และ (3) บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

Independent Study title: Relationships between Organization Climate and the Effectiveness of Students in Schools under the Daughters of Queenship of Mary Institute

Author: Miss Jarassri Khampha; **ID:** 2542301631;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisanglert, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) the organization climate of the Daughters of Queenship of Mary Institute; (2) the effectiveness of students in schools under the Daughters of Queenship of Mary Institute; and (3) the relationships between organization climate and the effectiveness of students in schools under the Daughters of Queenship of Mary Institution.

The research samples comprised 186 teachers in schools under the Daughters of Queenship of Mary Institute. The employed research instruments were a questionnaire with .98 reliability coefficient and a data recording form. The data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested with nonparametric statistics by Mann-Whitney U test.

Research findings revealed that (1) in over all the score of organization climate of schools under the Daughters of Queenship of Mary Institute in eight aspects, namely respect, trust, high morale, opportunity to input, continuous academic and social growth, cohesiveness, school renewal and caring were at the highest level. When individual aspects of organization climate were considered, it was found that the score in the aspect of continuous academic and social growth, caring, cohesiveness, opportunity to input, high morale and respect were at the highest level respectively; the score in the aspect of school renewal and trust were at the high level; (2) four from five schools under the Daughters of Queenship of Mary institute had high effectiveness of students; and (3) there was no relationships between organization climate and the effectiveness of students in schools under the Daughters of Queenship of Mary Institute, both in overall and individual aspects.

Keywords: Organization Climate, Effectiveness of Students, the Daughters of Queenship of Mary Institute

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ชี้แนะอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ ที่ปรึกษาหลักที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตามการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้อย่างใกล้ชิด และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ กรรมการสอบที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำข้อคิดเห็นเพิ่มเติม และปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้ายจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ที่สุด

ขอบพระคุณอาจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว ที่กรุณาให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้าแนะนำในการใช้สถิติการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ชีสเตอร์ประกายมาตร ทองอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลี ชีสเตอร์อังคณา ชื่นบาน ผู้อำนวยการโรงเรียนวันทามารีอา และชีสเตอร์น้ำฝน มงคลล้อม ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณสำหรับกำลังใจที่อบอุ่นและความช่วยเหลือ จากสมาชิกสถาบันธิดาพระราชาินีมาเรีย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

จรัสศรี คำผา
กันยายน 2557

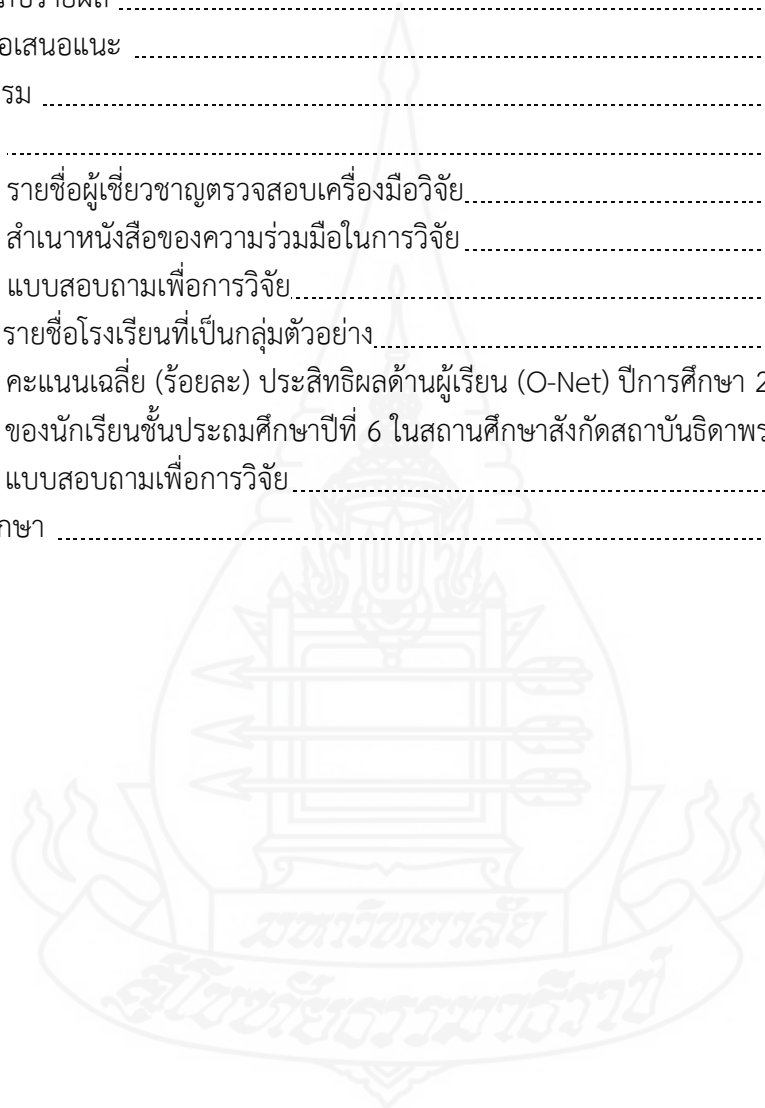


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ	6
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษา	26
บทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างเครื่องมือ	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ	46
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษา สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ...	54
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปการวิจัย	59
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	72
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	73
ข สำเนาหนังสือของความร่วมมือในการวิจัย	75
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	79
ง รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	88
จ คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ) ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน (O-Net) ปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชาขึ้นมาเรีย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	90
ประวัติผู้ศึกษา	92



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การประมวลผลทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	9
ตารางที่ 2.2 เทียบคะแนนจากการทดสอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน ปี 2556.....	30
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาในสังกัด สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน.....	46
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ....	47
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการไว้วางใจ จำแนกเป็นรายข้อ.....	48
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงจำแนก เป็นรายข้อ.....	49
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	50
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายข้อ	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อ.....	52
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการปรับปรุงโรงเรียน จำแนกเป็นรายข้อ.....	53
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การ สถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน.....	54
ตารางที่ 4.11 ลำดับที่ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีจำแนกตามประสิทธิผล ด้านผู้เรียน จากคะแนนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	55
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียในภาพรวม.....	55
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับนับถือ กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการไว้วางใจ กับประสิทธิผล ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	56
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	56
ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีโอกาสดูแลความคิดเห็น ในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดา พระราชินีมาเรีย.....	57
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดา พระราชินีมาเรีย	57
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน กับประสิทธิผล ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	57
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	58
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	58



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย.....	35
ภาพที่ 2.2 เทียบคะแนนจากการทดสอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน ปี 2556	30
ภาพที่ 2.3 โครงสร้าง และสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่วัดจากผลการสอบของ O-Net ถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การที่ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ครูตั้งใจสอน ครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมหรือจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นต้น เนื่องจากบรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจสูง (จินทนา ชุมทัพ 2548: 3-4) นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารให้โอกาสที่ดีแก่ครู และต่างฝ่ายต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำให้ปัญหาในองค์การลดน้อยลง การปฏิบัติงานจึงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาให้นักเรียนมีประสิทธิผลทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ นอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกคนให้ทำการสอนและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ด้วยความเต็มใจและทุ่มเทแล้ว โรงเรียนยังจะต้องจัดองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกทางหนึ่งด้วย

บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้บุคคลได้รับแรงบันดาลใจที่ดีต่อการศึกษา การสร้างบรรยากาศที่ดีเป็นแนวทางเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นไปในลักษณะใด ย่อมขึ้นอยู่กับแนวคิดและดุลยพินิจของบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ ที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ในตนเอง ให้เจริญเติบโตอย่างเต็มขีดความสามารถ โดยมีแนวคิดว่าศักยภาพของผู้เรียนจะได้รับการกระตุ้นและพัฒนา จากบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ นอกจากนี้การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ ย่อมทำให้ครูและผู้เรียนได้รับอิทธิพล อันเป็นประโยชน์ในการที่จะได้พัฒนาตนเองให้เต็มความรู้ ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมได้อย่างเหมาะสมกับวัย โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรีของความเป็นคน และมีศักยภาพในการเรียนรู้สูงตลอดจนวิธีการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ ครูจึงต้องพยายามจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศให้น่าเรียนรมย์ สนุกสนานเป็นกันเอง (สุพล อนามัย 2549: 3) สถานศึกษาที่มีความเชื่อเช่นนี้จึงต้องจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขบนพื้นฐาน

ของความเป็นไทย มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ในระดับค่อนข้างสูง โดยเล็งเห็นว่าการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาความเป็นบุคคลของเด็กและเยาวชน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนดี และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญ จึงได้เน้นการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน รวมถึงการให้ครูจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม โดยสอดแทรกในโครงการ กิจกรรม งาน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะได้พยายามจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมากแล้วก็ตาม แต่ผลการสอบ O-Net ของสถานศึกษาทุกแห่งก็ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการบริหารการศึกษาของสถาบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้บรรลุประสิทธิผลตามเจตนารมณ์การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

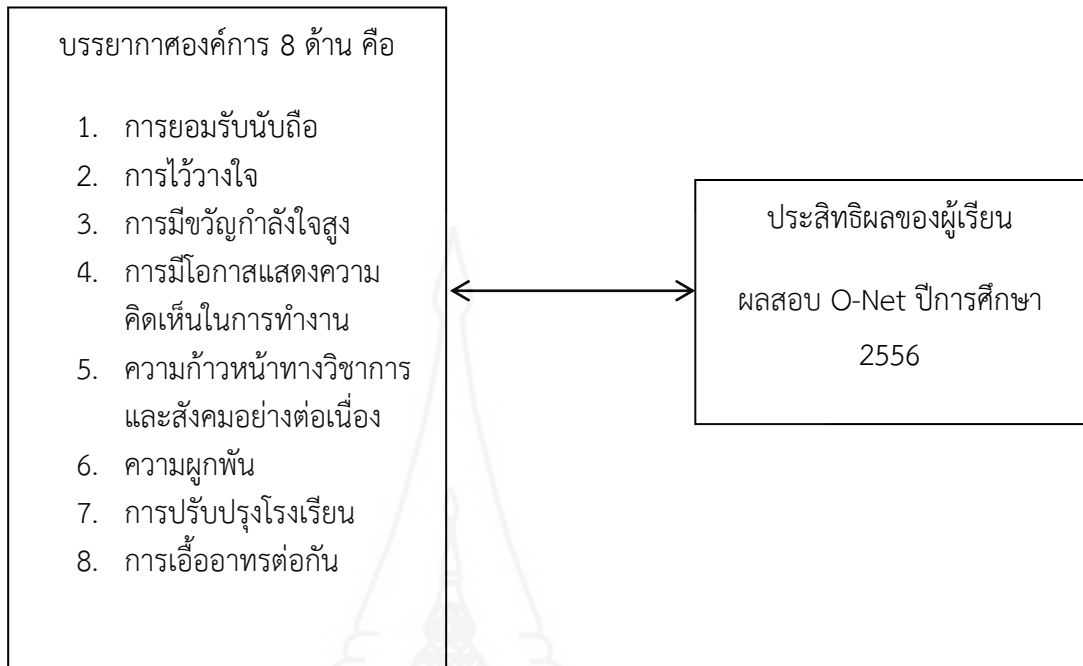
- 2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
- 2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973 อ้างถึงใน ขุนทอง จริตพันธ์ 2546: 35-40) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) ความผูกพัน 7) การปรับปรุงโรงเรียน 8) การเอื้ออาทรต่อกัน

ส่วนประสิทธิผลด้านผู้เรียนผู้วิจัยใช้ผลการสอบ O-Net ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2556

ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา แสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

4. สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้ “บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชนิมาเรีย”

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรบรรยากาศองค์การ และตัวแปรประสิทธิผลด้านผู้เรียน

5.1.1 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) ความผูกพัน 7) การปรับปรุงโรงเรียน และ 8) การเอื้ออาทรต่อกัน

5.1.2 ตัวแปรประสิทธิผลด้านผู้เรียน ได้แก่ ผลการสอบ O-Net ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 488 คน ในปีการศึกษา 2556

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูและนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชนิมาเรีย โดยมีครู จำนวน 360 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

จำนวน 488 คน จาก 5 สถานศึกษา คือ โรงเรียนพระแม่มาลี โรงเรียนวันทามาริอา โรงเรียนมารีรักษ์ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี และโรงเรียนเซนต์แอนดรูว์

5.3 ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยนี้อยู่ในช่วงปีการศึกษา 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

6.1 บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงาน และสิ่งแวดล้อมทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ซึ่งแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์การ ที่บุคคลทั่วไปสามารถรับรู้หรือรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมประกอบด้วยตัวแปรย่อย 8 ตัวแปร คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผนึ่กกำลังในการทำงาน 7) การปรับปรุงโรงเรียน และ 8) การเอื้ออาทรต่อกัน

6.1.1 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเพื่อนครูและนักเรียน ทั้งด้านความรู้ และความสามารถ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาและสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน

6.1.2 การไว้วางใจ หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย มีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนครู-อาจารย์ และผู้บริหาร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างนักเรียน ครูและผู้บริหาร

6.1.3 การมีขวัญกำลังใจสูง หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย รู้สึกว่าอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นทีมงานที่ดี มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ และภูมิใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6.1.4 การมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงาน หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียทุกคนได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และมีโอกาสในการร่วมกันปฏิบัติงาน เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

6.1.5 ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย รู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ในเรื่องการเรียนการสอน ภาษาต่างประเทศ กิจกรรมนันทนาการ สื่อและเทคโนโลยี หลักสูตร การวัดการประเมินผล การนิเทศ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน

6.1.6 ความผูกพัน หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์การ อยากรับปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และพยายามหาโอกาสที่จะนำความรู้ ความสามารถของตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันกับภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม และ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.1.7 การปรับปรุงโรงเรียน หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียรับรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงห้องเรียน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้ มีความพร้อมในการรับแนวความคิด สิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการ ดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ

6.1.8 การเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง การที่ครูของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย รู้สึกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู เป็นเหมือนเพื่อนในสังคมหรือครอบครัวเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเข้าใจเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้มีความสำคัญต่อผลงานของครูและสนับสนุนให้ครู เจริญก้าวหน้าในการทำงาน

6.2 ประสิทธิภาพของผู้เรียน หมายถึง ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่วัดจากผลการสอบ O-Net ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ในปีการศึกษา 2556

6.3 สถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย หมายถึง สถานศึกษาคาทอลิกที่ บริหารจัดการโดยสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ซึ่งเป็นโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน การส่งเสริมการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระแม่มาเรีย โรงเรียนวันทามาริอา โรงเรียน มารีร์ักษ์ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี และโรงเรียนเซนต์แอนดรูว์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะมีประโยชน์ ดังนี้

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

7.2 คณะกรรมการบริหารการศึกษาของสถาบัน สามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการ พิจารณาเพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบัน ธิดาพระราชินีมาเรีย

7.3 สถานศึกษาอื่นสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บรรยากาศของสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และผลการวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของผู้เรียน โดยได้เสนอเรียงตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน
3. บทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และสภาพการจัดการศึกษาของสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านและพบว่า คำว่า บรรยากาศองค์การได้เริ่มนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1930 และได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในปี ค.ศ. 1960 โดยในระยะเริ่มแรกของการนำแนวคิดบรรยากาศองค์การมาใช้นั้น จะมีการใช้คำที่แตกต่างกันไป โดยใช้คำตามหน่วยงาน และคุณลักษณะที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การ เช่น บรรยากาศของสังคม (Lewin, Lippitt and White's, 1939) บรรยากาศองค์การของผู้นำ (Flieshman, 1953) บรรยากาศในธนาคาร (Argyris, 1958) และบรรยากาศในโรงเรียน (Halpin and Croft, 1963) จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1968 ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้นำคำว่าบรรยากาศองค์การมาใช้โดยให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน

ปัจจุบันคำว่าบรรยากาศองค์การ ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Organization Climate ได้นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย นักวิชาการทางการบริหารอีกหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของ “บรรยากาศองค์การ” ไว้ต่างๆ กันได้แก่ โฟร์แฮนด์และกิเมอร์ (Forehand and Gimer, 1964 อ้างถึงใน Dubrin, 1984: 405) ให้ความหมายว่า “บรรยากาศองค์การ” เป็นกลุ่มของลักษณะที่อธิบายถึงองค์การ และบอกถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง ซึ่งลักษณะนั้นจะต้องคงอยู่ ในช่วงเวลาหนึ่งและสิ่งนั้นจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น หรือถ้ากล่าวอย่างสั้นๆ คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร หรือ “ความยุติธรรม” ที่ผู้บริหารให้แก่การทำงานของผู้ร่วมงาน เป็นต้น

ฮอย และโคลเวอร์ (Hoy and Clover, 1986: 94) ระบุความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002: 68) ระบุว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ที่เกิดจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการมุ่งใจการทำงานในองค์การ

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005: 221) สรุปความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้งโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์การเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, 1976 อ้างถึงใน สุภวรรณ วรณสอน 2554: 17) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะ หรือเป็นความเชื่อที่แยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่าบุคลิกภาพ (Personality) บรรยากาศองค์การ จึงอาจหมายถึงบุคลิกภาพขององค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

บิงอร์ ไชยเผือก (2550: 37) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ความรู้สึกในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นำกับสมาชิกขององค์การ เป็นการแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดต่อพฤติกรรมของสมาชิกเอง และของผู้นำที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

กษมาพร ทองเอื้อ (2555: 55) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งการสร้างความคิดหวังสูง ต่อเป้าหมายความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญ อันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการได้ศึกษาถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การและได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

สตีเยร์ (Streer, 1977: 104-109 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต 2549: 20) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานองค์การ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานทั้งในระดับบุคคล และกลุ่มด้วย และบรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่งก็ได้ ถึงแม้ว่าบรรยากาศองค์การจะเป็นเรื่องของทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานแต่ก็ไม่สามารถคาดหวังได้ว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1991: 420 อ้างถึงใน ปฐมา วงษ์อ่อน 2544: 20) ได้สรุปความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ว่า นอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศ เช่นกัน

เฮลริเจลและสโลคัม (Hellriegel and Slocum, 1974: 430 อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ 2555: 184) มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้การเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ยังเป็นการทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 2002: 65 อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ 2555: 184) ได้ให้ความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

จากที่มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารของผู้บริหาร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จำเป็นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การด้วย เพราะบรรยากาศองค์การมีส่วนในการกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ เมื่อการทำงานของบุคลากรมีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

1.3 แนวคิดทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การครั้งแรกนั้น เริ่มต้นในปี 1930 โดย เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin อ้างถึงใน สุนทรีย์ ตรีอำรรค 2541: 31) เมื่อเขาพยายามที่จะเชื่อมโยง ระหว่างพฤติกรรมของคน และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันโดยใช้สมการ ดังนี้

$$B = f(P, E) \text{ เมื่อ}$$

B= Behavior คือ พฤติกรรม

f= function คือ ความสัมพันธ์

P= Personality คือ บุคลิกภาพ

E= Environment คือ สิ่งแวดล้อม

เลวิน (Lewin, 1930 อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ 2555: 185) ได้ศึกษาพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การพบว่า พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การจะขึ้นกับบุคลิกหรือคุณลักษณะของบุคคลหรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การนั้น

บรันสวิก (Brunswik อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นารี 2555: 185) ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของบรรยากาศองค์การมากขึ้นด้วยการให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบของคุณภาพของบรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมของบุคคล

กิปสันและคนอื่นๆ (Gibson, et al. อ้างถึงใน ประจักษ์ จงอัศญากุล 2546: 11-14) ได้ประมวลทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 การประมวลทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี/นักทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor)	เน้นเรื่องการจัดการที่ดีที่สุด สนใจเรื่องการแข่งขันกันทำเฉพาะอย่าง และมีการจัดโครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่างโครงสร้างหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ
ทฤษฎีความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมของ วูดวาร์ดและคณะ (Woodward et al.)	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างและผลการทำงาน	แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโครงสร้าง เทคโนโลยี ความต้องการ มีอิทธิพลต่อการทำงาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูลในการทำงาน
ทฤษฎีตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของลอคฮีด (Lockheed)	เน้นรูปแบบของการขยายการบังคับบัญชา	ใช้สเกลวัดความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ของบรรยากาศองค์การ เช่น วัดจำนวนครั้งของการฝึกฝนอบรม บรรยากาศของการวางแผน
ทฤษฎีกระจายอำนาจ (Decentralization)	เน้นที่การกระจายอำนาจในการตัดสินใจของเบื้องล่าง	การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของ ลิกเคอร์ต (Likert)	เน้นเรื่องกระบวนการกลุ่ม ซึ่งสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ แบบของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิสัมพันธ์กัน	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การทำงาน มีการสนับสนุนกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ
ทฤษฎีการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของ Job Enrichment	การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจของสมาชิกในองค์การ	พยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส มีความไว้น้อยเชื่อใจกัน

ที่มา :กิปสัน และคนอื่นๆ (Gibson, et al. อ้างถึงใน ประจักษ์ จงอัศญากุล 2546: 1-14)

จากตารางที่ 2.1 สามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละทฤษฎี ได้ดังนี้

ทฤษฎีแรกเป็นทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย เทย์เลอร์ (Taylor) ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งการบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีต่อมาเป็นทฤษฎีของ วูดวาร์ด และคณะ (Woodward, et al.) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน ส่วนทฤษฎีของไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ส่วนทฤษฎีของ ลอคฮีด (Lockheed) เป็นการบริหารงานที่มุ่งไปที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินห้วงองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ เช่น ระดับของการศึกษาของผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น ขณะเดียวกันทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralization) ก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ ทำนองเดียวกันทฤษฎีระบบ 4 ของ ลิกเคิร์ต (Likert, Management System 4) ซึ่งทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นในเรื่องของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์กัน จะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน การเพิ่มภาระหน้าที่ และทฤษฎีความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) ซึ่งการบริหารงานตามทฤษฎีนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานตามแนวคิดทฤษฎีใด ก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานหรือบรรยากาศองค์การตามแนวคิดทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อแนวคิดทฤษฎีเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

1.4 แบบบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open-Climate) และบรรยากาศแบบปิด (Close Climate) โดยบรรยากาศแบบเปิดจะมีลักษณะเปิดเผยจริงใจ มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์การ มีความเป็นอิสระที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันอย่างกว้างขวาง ตลอดจนมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนบรรยากาศ

แบบปิด จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดทั้งสิ้น (พรทิพย์ พิมพ์สมาน 2548: 39) อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของบรรยากาศองค์การ จากนักวิชาการหลายท่านพบว่า อาจแบ่งได้เป็นหลายลักษณะดังนี้

ลิเคอร์ท (Likert, 1961: 222-223) ได้ชี้ให้เห็นถึงมิติด้านบรรยากาศองค์การ หรือระบบองค์การ (System of Organization) ที่แตกต่างกัน 4 แบบ คือ

1. แบบเผด็จการ (Explorative Authoritative) ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ ผู้นำตัดสินใจคนเดียวและลงนามสั่งการตามสายการบังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ตัดสินใจไปแล้ว มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานในระบบนี้ ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้บริหาร ผู้บริหารจะใช้การข่มขู่เมื่อจำเป็น และวิธีการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มอบไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชามาก และถ้าหน่วยงานใดที่มีสมาชิกสามารถติดต่อกันได้อย่างเป็นทางการ ผลก็คือเขาเหล่านั้นจะไม่ปฏิบัติไปในทางที่ตรงกันข้ามกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นต้น

2. แบบเผด็จการมีศิลปะ (Benevolent authoritative) ฝ่ายบริหารยอมรับและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ผู้บริหารยังเป็นผู้สั่งการอยู่ แต่ผู้บริหารใช้วิธีสั่งการที่นุ่มนวลและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิจารณ์ได้บ้าง ผู้บริหารจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานบางอย่าง อย่างไรก็ตามแม้ว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้น โดยผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะต้องเป็นไปตามกรอบที่ผู้บังคับบัญชาระบุไว้เท่านั้น ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกนำมาใช้เพื่อการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไปแล้วระบบแบบนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กันบ้าง แต่ก็ยังเป็นไปด้วยความระมัดระวัง และผู้ใต้บังคับบัญชาก็เกรงกลัวผู้บังคับบัญชาอยู่ หากมีองค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้น องค์การเหล่านั้นก็จะไม่ต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการมากนัก

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นระบบที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บริหารจะกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจสั่งการหลังจากได้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ในระบบนี้แม้ว่าการตัดสินใจที่สำคัญจะกระทำโดยผู้บริหารระดับสูงแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองว่าจะเลือกทางปฏิบัติต่อไปอย่างไร การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผลตอบแทนจะถูกนำมาใช้จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกเป็นอิสระเมื่อปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชา หากมีองค์การไม่เป็นทางการเกิดขึ้นองค์การเหล่านี้ อาจสนับสนุนเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการหรือ หากต่อต้านก็อาจต่อต้านเพียงเล็กน้อย

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Group) เป็นระบบบริหารที่ ลิเคอร์ท ให้การสนับสนุนมากที่สุด การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในระบบนี้จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามาก การติดต่อสื่อสารมีทั้งแนวตั้งหรือจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอนคือการติดต่อระหว่างเพื่อนระดับเดียวกันด้วย ในการจูงใจผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่าง

ตรงไปตรงมาด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร องค์กรที่เป็นทางการกับองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้ดี องค์กรในการบริหารตามแนวคิดของ ลีเคอร์ทเป็นองค์กรที่ยึดคนหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหลัก (Employee Centered Organization)

ฮาลพิน และ ครอฟท์ (Halpin and Croft, 1966 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ 2555: 56) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของโรงเรียนตั้งแต่บรรยากาศที่ ฟิงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่ฟิงประสงค์ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมี 6 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศแบบเปิด (the open climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2. บรรยากาศอิสระ (the autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์อย่างดีมีขวัญและกำลังใจสูง มีความร่วมมือในการทำงาน งานมีผลสัมฤทธิ์ แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก เป็นการบริหารลักษณะเชิงธุรกิจ โดยจะกำหนดเป็นระเบียบไว้เพื่อปฏิบัติ ไม่ค่อยมาตรวจและควบคุม เปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความสามารถของตน ไม่ค่อยเน้นงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศควบคุม (the controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ จะควบคุม ตรวจสอบใกล้ชิดจนครูมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย แต่เมื่อมีผลงานออกมาดี ครูจึงมีขวัญสูง เมื่อครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือกันน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ครูห่างเหินจากผู้บริหาร ผู้บริหารมักจะทำตามความเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศสนิทสนม (the familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันเป็นอย่างดี แต่ผู้บริหารจะละเลยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูร่วมมือกันทำงานน้อยลง ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ครูอยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนเป็นเหมือนกิจการของครอบครัว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่เสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้นผลงาน การประเมินผล และการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจครูให้ทำงาน

5. บรรยากาศรวมอำนาจ (the paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวมไว้ทำเองส่วนใหญ่ ครูจึงมีความรู้สึกที่ตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในระหว่างครูด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูก็ต่ำ

ด้วย เนื่องด้วย ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการทำงานอย่างใกล้ชิด ได้วางตารางการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน พยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูกับผู้บริหารมีความห่างเหินกันมาก ครูมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงน้อย

6. บรรยากาศแบบปิด (the closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครู การบริหารงานใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูขาดการประสานงานกัน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ขวัญของครูต่ำลง ความสนิทสนมระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ผู้บริหารใช้การตรวจตราอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูรู้สึกว่าผู้บริหารห่างเหินจากครูมาก ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูงมาก ผู้บริหารปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ครูได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งต่อมาฮาาสพินและครอฟท์ ได้วิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ ต่อไป

อีกและพบว่าบรรยากาศแบบเปิดนับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์มากที่สุด องค์การใดที่มีบรรยากาศแบบนี้ควรรีบแก้ไขโดยด่วน ดังนั้น จะเห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดจึงมีความเหมาะสมและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 420-421) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-Oriented Climate) มีโครงสร้างทางอำนาจอย่างเด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และการแข่งขันกับผู้ร่วมงานในส่วนความสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-Oriented Power) จะเน้นกฎระเบียบขององค์การ และความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการองค์การลักษณะนี้ จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-Oriented Climate) จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (People-Oriented Climate) องค์การแบบนี้เป็นองค์การที่สนองต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพึงพอใจ และองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

จากรูปแบบบรรยากาศองค์การข้างต้น และผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การ เป็นบรรยากาศเปิด โดยจะต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ มักประกอบด้วยองค์ประกอบหลายอย่างซึ่งผลรวมกัน

1.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

จากความหมายของบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ว่าเป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะของบรรยากาศในองค์การแต่ละแห่ง ซึ่งอาจเรียกว่า มิติของบรรยากาศองค์การ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรเพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การไว้ดังนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968: 45-65 อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์ 2543: 19-21) กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) คือ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบต่างๆ ขององค์การ

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมถึงความรู้สึกรับผิดชอบและความสำเร็จในงานของพนักงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกอบอุ่นที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกในเรื่องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

4. การสนับสนุน (Support) เกี่ยวกับเรื่องของการได้รับการสนับสนุนในการทำงานที่มีอยู่ในองค์การ เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยลดความกังวลในเรื่องงานได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของพนักงานในด้านการให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษนี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ การให้รางวัลเป็นการแสดงถึงการยอมรับ ส่วนการลงโทษเป็นการแสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่ได้เกิดขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นใจในความทนทานต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในด้านความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือ การรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความชัดเจนของการคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ มีการตั้งระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยที่ระดับมาตรฐานนี้จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์การ (Commitment) เป็นการวัดความรู้สึกที่พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การของตนเอง

9. ความเสี่ยงภัย (Risk) เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การมีความเสี่ยงหรือความเสียหายอย่างเหมาะสม บุคคลที่ต้องการความเสี่ยงสูงยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงาน

จากการให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศมีอิทธิพลต่อบุคคลทุกคนในองค์การ ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเป็นสถานที่ซึ่งต้องมีบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรงกับแนวความคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others 1973 อ้างถึงใน ขุนทอง จริตพันธ์, 2546: 29) ได้กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมาย และที่ซึ่งน่าพึงพอใจ ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา จะมีส่วนสนับสนุนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ให้แก่บุคลากรและนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ บูรณาการตามความเหมาะสม ผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่างๆ ได้อย่างสมดุลกัน โดยส่งเสริมสนับสนุน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีบรรยากาศองค์การที่ดี

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others, 1973 อ้างถึงใน ขุนทอง จริตพันธ์, 2546: 35-40) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะพิจารณาสถานศึกษาแห่งใดว่ามีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. การยอมรับนับถือ (respect) สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ควรมีความรู้สึกรู้เช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

บทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารคือ การทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องสร้างความรู้ยอมรับนับถือ ให้เกิดขึ้นในองค์การเพราะความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยทางด้านสังคมมนุษย์ สมาชิกทุกคนในองค์การต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมาสโลว์ (Maslow 1970, อ้างถึงใน ขุนทอง จริตพันธ์ 2546: 35) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological) 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safe and security) 3) ความต้องการการเป็นเจ้าของและด้านสังคม (Belonging love and social activity) 4) ความต้องการการยอมรับในสังคม (esteem) 5) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Self actualization)

เมื่อสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือแล้วย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนให้ประสบความสำเร็จ และหากสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับนับถือของชุมชนหรือสถานประกอบการ สถานศึกษาก็จะได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากชุมชน ทำให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พรรณราย ทวีทรัพย์ประภา (2529: 63) กล่าวถึงบิดาแห่งการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ว่า เทย์เลอร์ (Taylor) ได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการแยกงานออกเป็นส่วนๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร แนวทางทฤษฎีของเทย์เลอร์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้ 1)

ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ปัญหาของพนักงาน 2) พนักงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน 3) พนักงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่ 4) หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงานให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน 5) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือ ระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต

การที่ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับสมาชิกทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง สมาชิกบางคนอาจจะไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด และสมาชิกจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การยกย่อง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือ โอกาสของการพัฒนาความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกุล 2546: 178) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชั้นแนวหน้าเกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการยอมรับ และนำมาใช้ศึกษาปัจจัยชักนำพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นกล่าวไว้ว่า ก่อนบุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำการใด เขาจะต้องได้รับการพิจารณาก่อนว่า ความสามารถผนวกกับความพยายามของเขานั้นจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ โดยการจูงใจให้ทำงาน เป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล การจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการ คือ 1) คาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้ว จะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) บุคคลจะข่งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้นยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา 2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร 3) ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) คุณค่าหรือความต้องการ ที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

การจูงใจให้สมาชิกในสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ หากสมาชิกในสถานศึกษามีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ มีคุณค่าสำหรับเขา และเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้

สรุปว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง สมาชิกทุกคนในสถานศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีโอกาสได้รับการยอมรับในการแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ ได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาและสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน

2. การไว้วางใจ (trust) ฟอกซ์และคณะ มีความเห็นว่า ผู้ที่ได้รับการไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นจะมองเห็นว่าเขาเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต พวกเขาจะกระทำในสิ่งที่ได้พูดเอาไว้

การไว้วางใจกันภายในองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สมาชิกทุกฝ่ายจะต้องให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความรู้สึกไว้วางใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศไว้วางใจระหว่างสมาชิกทุกระดับภายในสถานศึกษา จะทำให้สภาพบรรยากาศของสถานศึกษาดีขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

เมเยอร์ เดวิส และ สคอร์ดแมน (Mayer, Davis and Schoorman, 1995: 709-734) ระบุว่า ความไว้วางใจในองค์กร มีปัจจัยที่ส่งผล หรืออาจจะถือได้ว่าเป็นลักษณะของความไว้วางใจในองค์กร 3 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ความสามารถ (ability) คือทักษะความรู้ และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่างๆ หรือการโน้มน้าวผู้อื่น 2) ความรู้สึกที่ดี (benevolence) คือ ความรู้สึกที่อยากจะทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับผู้ที่ไว้วางใจเรา 3) ความตรงไปตรงมา หรือความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา

มอร์แกน และฮันท์ (Morgan and Hunt, 1994: 23) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดลักษณะข้อผูกมัดเพื่อแสดงสัมพันธ์ภาพระหว่างลูกค้าและองค์กร ความไว้วางใจ คือ สภาพความเป็นจริงเมื่อคนจำนวนหนึ่งเกิดความเชื่อมั่นโดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความเชื่อถือ (Reliability) และความซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity) โดยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและขนานกับกรอบแนวคิดทางการตลาดที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ และจิตวิทยา

มัวร์แมน เดสซ์แพนด์ และซอลท์แมน (Moorman, Deshpande and Zaltman, 1992 อ้างถึงในธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์ 2551: 29) กล่าวว่าความไว้วางใจคือความเต็มใจที่จะวางใจต่อหุ้นส่วนการแลกเปลี่ยนของบุคคลหนึ่งด้วยความเชื่อมั่นซึ่งมีกรอบแนวคิดคือการรับรู้ว่าคุณสมบัติต้องมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรธุรกิจด้วยความสนใจอย่างที่สุดในระหว่างการใช้บริการอยู่นั้นความเชื่อมั่นดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคพิจารณาผู้ให้บริการที่เป็นทางเลือก 2 ประการคือความน่าเชื่อถือมากที่สุดและมีความซื่อสัตย์จริงใจอย่างสูง

สเตอร์น (Stern, 1997 อ้างถึงในวรารัตน์ สันติวงษ์ 2549: 18) กล่าวว่าความไว้วางใจคือพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสารในการให้บริการแก่ลูกค้าองค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้ทฤษฎีความสัมพันธ์ใกล้ชิดความคุ้นเคยเพื่อครองใจลูกค้าซึ่งประกอบด้วย 5 C ได้แก่การสื่อสาร (Communication) ความดูแลและการให้ (Caring and Giving) การให้ข้อผูกมัด (Commitment) ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าการให้ความสะดวกสบาย (Comfort) หรือความสอดคล้อง (Compatibility) การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflict) และการให้ความไว้วางใจ (Trust)

สรุปว่า การไว้วางใจ หมายถึง สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีความไว้วางใจเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อเพื่อนครู-อาจารย์ และผู้บริหาร

3. การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) ฟอกซ์และคณะ กล่าวว่า บุคคลที่มีขวัญกำลังใจสูง มีความรู้สึกที่ดีจะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ โดยการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี เนื่องจากขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อสมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจสูง ก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ฟลิปโป (Flippo, 1961 อ้างถึงใน ขุนทอง จิตรพันธ์ 2546: 36)

กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์การ และควรสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมในความมั่นคงในอาชีพการงานของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมต่อไปนี้ 1) มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล 2) มีความผูกพันต่อองค์กร 3) อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ 4) แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไป 5) มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 7) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

เดวีส์ (Devis, 1967 อ้างถึงในวัฒนธรรม มหิพันธ์ 2544: 13) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจประสิทธิผล (effectiveness) และผลิตผล (productivity) ในการทำงานว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญและกำลังใจสูงเพียงอย่างเดียวก็มิได้หมายความว่าจะทำให้ประสิทธิภาพหรือผลิตผลในการทำงานนั้นสูงขึ้นเสมอไปทุกกรณีแต่กลับมีความเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์กันในหลายรูปแบบเช่น ผลผลิตของการทำงานในหน่วยงานสูง ในขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ผลผลิตของการทำงานในหน่วยงานต่ำ ในขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง อย่างไรก็ตาม เดวีส์ มีความเห็นเพิ่มเติมอีกด้วยว่า ถ้าปราศจากขวัญและกำลังใจในการทำงานที่สูงพอสมควรในระดับหนึ่งแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมิได้นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจก็ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลิตผลในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เสริมอีกด้วยเช่นการมีผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางด้านเทคนิคหรือเทคโนโลยีในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้มีต่อองค์การ
3. สร้างเสริมวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเชื่อมั่นใจขององค์การของตนเอง

สรุปว่า การมีขวัญกำลังใจสูง หมายถึง สมาชิกทุกคนในสถานศึกษารู้สึกว่าทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นทีมงานที่ดี มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ และมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการทำงาน (opportunity for input) ฟอกซ์ และคณะ เห็นว่า บุคคลทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆ ได้ทั้งหมด แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสดูแลความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การบริหารของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา

ในการบริหารงานในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลความคิดเห็นในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการดูแลความคิดเห็นในการตัดสินใจบางอย่าง ผู้บริหารควรให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมใช้ความคิดเห็นพิจารณาแก้ปัญหา

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhon, 1966: 785) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจ ของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรให้บุคคลได้ปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 71-79) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ และความรู้สึกที่มีต่อประสิทธิภาพแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลคือพนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของตนเองนั้นมีบุคคลอื่นรับรู้และได้รับการยอมรับ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติคือพนักงานต้องมีความรู้สีกว่างานที่ทำนั้นมีความน่าสนใจและน่าทำ

4. ความรับผิดชอบคือ พนักงานต้องมีความรู้สีกว่าตนเองมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่องาน

5. ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สีกว่าตนเองมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงต้องตระหนักว่าเรามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

สรุปว่า การมีโอกาสนในการทำงาน หมายถึง สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นว่า บุคลากรทุกคนของสถานศึกษามีโอกาสในการร่วมกันปฏิบัติงาน เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาหรือมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาได้

5. การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) ฟอกซ์และคณะ กล่าวว่า สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้และเจตคติ ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์ มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกไอที ผู้บริหารและสมาชิกในสถานศึกษาจะต้องรู้และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่สถานศึกษา แต่ถ้าผู้บริหารไม่สนใจในความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ใช้แต่วิธีการบริหารแบบเดิมๆ ก็จะทำให้สภาพบรรยากาศที่ไม่เหมาะสม กับสถานที่ที่ให้การศึกษากว่าเยาวชนของชาติ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ความสามารถทันเหตุการณ์ ในสถานการณ์ แนวคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา แสดงบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมต่อไป ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556: 2-3) ได้เสนอภาพอนาคตที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วัฒนธรรมและสารสนเทศดังข้อความต่อไปนี้

“การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม พึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวันมากขึ้น การหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ค่านิยมและประเพณีดั้งเดิมที่ดั้งงาม ถูกทำลาย สังคมไทยเผชิญวิกฤติความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการแสวงหารายได้เพื่อตอบสนองการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันน้อยลง ขาดความมีน้ำใจ เกิดการแก่งแย่งเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งทางความคิดอย่างรุนแรง ไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นแนวโน้มที่มีนัยสำคัญที่อุดมศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม ธรรมชาติและการทำงานที่ดีประพฤตินิยมขอให้มากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียน”

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าการศึกษาไทยจะต้องเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไข ปัญหาวิกฤติและชี้แนะการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศ ให้ เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว ยังต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและ สังคมไทยให้มีคุณภาพผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดงาน สามารถทำงาน เพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือ สังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาพะทั้งร่างกาย และจิตใจ

จากความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีในสังคมดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาต้องเร่ง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้สีก้าวทันโลก เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับโรงเรียน และระดับ สังคมภายนอก ดังที่ (พวงเพชร สุรัตน์กุล และคนอื่นๆ 2545: 72) ได้กล่าวว่า หากมองสังคมที่มีอยู่ ในชุมชน จะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลได้มีความสัมพันธ์หรือเข้าไปเป็นสมาชิกอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น จะได้รับ สถานภาพและสิ่งที่ตามมา ก็คือ การมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกันจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันนั้น โดย ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะถูกเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของชุมชนที่เปรียบเหมือนเป็นกฎเกณฑ์ใน การปฏิบัติให้สมาชิกในชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้ ไม่ว่าจะเป็วิธีประชา จาริต หรือกฎหมายที่ทาง สังคมวิทยาเรียกว่า “บรรทัดฐานทางสังคม”(social norm) ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้ ถูกต้องเหมาะสมเป็นกฎ กติกา และมารยาทในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นมาตรฐานกำหนดว่าการ กระทำใดถูก การกระทำใดผิด การกระทำใดควรหรือไม่ควร

สรุปว่า การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สมาชิกทุกคนใน สถานศึกษา รู้สึกว่าทุกคนมีโอกาที่จะสามารถพัฒนาตนเองได้ ทั้งในด้านวิชาการ ด้านสังคม และ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์ ซึ่ง สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน

6. ความผูกพัน (cohesiveness) วิโรจน์ สารรัตน์ (2545: 20) กล่าวว่า ในองค์การควรมีอำนาจร่วมกันมากกว่าการมีอำนาจเหนือกว่ากัน ดังนั้น องค์การควรมีพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างนักบริหารกับนักปฏิบัติ มากกว่าจะเป็นแบบสายการบังคับบัญชา และการบริหารต้องฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ในการใช้แรงจูงใจในระดับที่เหมาะสมกับบุคคล ในการใช้กลุ่มในการทำงานทำให้เกิดความร่วมมือมากที่สุด และได้ผลการทำงานที่ดี ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังเกิดความรักความผูกพันขึ้นในที่งานเพื่อที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

ในการบริหารงานผู้บริหารทั้งหลายจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหาร เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การหรือสถานศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่ง สุทธิ สมบูรณ์ และสมาน รั้งสิโยกฤษณ์ (2541: 2-3) กล่าวว่า ในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารงาน จาก 4 ประการเพิ่มขึ้นเป็น 7 ประการ คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) วิธีการปฏิบัติ (method) อำนาจหน้าที่ (authority) เวลา(time) ความตั้งใจในการทำงาน (will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (facilities) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานใน องค์การให้ดำเนินไปได้ด้วยดี คนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ที่จะใช้ปัจจัยทั้งหลายมาร่วมกันในการบริหารงาน โดยการรวมพลังความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตาม

จุดมุ่งหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเอง ที่จะสร้างความสามัคคี ร่วมกัน ผนึกกำลังร่วมกันทำงานขึ้นภายในสถานศึกษาหรือองค์กร เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุตาม จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะจัดองค์การอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่มีความสามารถ ความตั้งใจ ความต้องการและมีพฤติกรรมต่างๆ ให้เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จได้อย่าง เหมาะสมและเกิดความพึงพอใจ คือ ต้องประสานผลประโยชน์ของแต่ละบุคคลกับผลประโยชน์ของ องค์กรให้เข้ากันได้ ป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์การ ความสำเร็จขององค์การจะได้ก็โดยการ ร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารที่สามารถประสานประโยชน์ขององค์การและบุคลากร โดยพยายามทำให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และในเวลาเดียวกันก็จะให้สิ่งตอบแทนแก่ บุคลากรตามความเหมาะสมและยุติธรรม มีความพอใจในการทำงานจึงนับว่าเป็น ผู้บริหารที่ดีเยี่ยม

จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จขององค์การจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์การ เป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องรู้จักใช้แรงจูงใจ การประสานงาน ความร่วมมือและความจริงใจ ในการรวมพลังเป็น ทีมงานหรือหมู่คณะ เพื่อร่วมกันทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ฮอว์ทอน (Hawthorn, 1958 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ 2542: 10) ทำการวิจัยและ มีแนวคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวได้ ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการ ทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก

ข้อคิดที่สำคัญ คือการตอบสนองคนด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”

การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ เป็นความรู้สึที่ดีที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม เป็นแรงกระตุ้นไปสู่ความสำเร็จ เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1989: 232) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) เมื่อเกี่ยวข้องก็คิดช่วยเหลือกัน (Contribution) และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ในสิ่งนั้นๆ ในทำนองเดียวกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2531: 178) มีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) กับภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม จึงนับได้ว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ ในการทำงาน เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาแล้ว จะทำให้เกิดความร่วมมือใน กระบวนการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่เด็กและชุมชนท้องถิ่น ลดช่องว่างระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน

สรุปว่า ความผูกพัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในสถานศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของสถานศึกษา มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์การ อยากรับผิดชอบในสถานศึกษาแห่งนี้ และพยายามหาโอกาสที่จะนำความรู้ ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิด

ความผูกพันกับภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม และ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

7. การปรับปรุงหน่วยงาน (school renewal) ฟอกซ์และคณะ กล่าวว่า สถานศึกษา ควรจัดทำโครงการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ๆ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาสิ่ง ที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ สถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรารถนาจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

ประยูทธ นาคศิลป์ (2548: 19) กล่าวว่า การปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนและ ห้องเรียนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถทำได้ โดยการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และทำให้ผู้เรียนมี พฤติกรรมเชิงบวกและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้เจตคติและพฤติกรรมของครูและ ผู้เรียนรวมถึงผู้บริหารโรงเรียน ยังมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ ผู้เรียนให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน ดังนั้น สิ่งที่ครู ผู้เรียน และผู้บริหารโรงเรียนต้องร่วมกัน พิจารณาไม่ใช่เฉพาะการจัดชั้นเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียนที่อยู่ใน ห้องเรียนเท่านั้น แต่ครู ผู้เรียน และผู้บริหารควรพิจารณาถึงวิธีการจัดสภาพแวดล้อมที่มีอยู่หรือสร้าง ขึ้นใหม่ว่า ทำอย่างไรจึงจะมีผลดีกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ประเสริฐ วิเศษกิจ (2542: 23) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสิ่งแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และ ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และบทบาทของสถานศึกษาต่อการพัฒนา สิ่งแวดล้อม ต้องทำสถานศึกษาให้ดูเป็นระเบียบ สวยงาม ทั้งที่เป็นอาคารเรียน โรงอาหาร ห้องน้ำ โรงฝึกงาน ถนน ทางเท้า ที่จอดรถ ที่ทิ้งขยะ รางระบายน้ำ ให้เหมาะกับการใช้สอย รวมทั้งการจัด สิ่งแวดล้อมธรรมชาติให้แก่สถานศึกษาเท่าที่มีโอกาสเป็นไปได้ เช่น การจัดสวนหย่อม ปลูกหญ้า ต้นไม้ให้ร่มเงา ไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสภาพแวดล้อมดังกล่าวก่อให้เกิดความรักผูกพันต่อ สถานศึกษา และช่วยสร้างลักษณะนิสัยแก่ผู้เรียนด้วย การจัดสิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญต่อความ เป็นอยู่และการเรียนรู้ของผู้เรียนในการที่จะดำรงตนให้มีความสุขในสังคม ซึ่งสิ่งแวดล้อมถือว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ที่สามารถมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนได้

สรุปว่า การปรับปรุงหน่วยงาน (school renewal) หมายถึง สมาชิกทุกคนใน สถานศึกษา รู้สึกว่าสถานศึกษาของตน มีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้มีความ พร้อมในการรับแนวความคิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการดำเนินงาน ต่างๆ ของสถานศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ

8. การเอื้ออาทรต่อกัน (caring) ฟอกซ์และคณะ กล่าวถึงการเอื้ออาทรว่าหมายถึง สมาชิกในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าคุณค่าอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งร่วมอยู่ กันในสังคม แต่ละบุคคลจะต้องรู้และเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาหรือองค์กรใดๆ นั้น สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรจะต้องมีความพึงพอใจในหน้าที่การ งานที่ทำอยู่ก่อนแล้ว การปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้น สละเวลาให้กับการทำงานด้วยความวิริยะ

อุตสาหกรรม ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ มีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ในลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แพทเตอร์สัน (Paterson, 1988 อ้างถึงใน ประเสริฐ วิเศษกิจ 2542: 28-29) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร (caring) เป็นลักษณะที่โรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากร อีกทั้งสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 14) กล่าวว่า โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือโรงเรียนแห่งความเอื้ออาทรด้วย (A learning school is also a caring school) ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่มีความเอื้ออาทรจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงต่อการเรียนรู้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรขึ้นได้นั้น ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ของชุมชนแห่งวิชาชีพด้วย ยกตัวอย่างเช่น การต้องจัดจำนวนนักเรียนต่อชั้นเรียนให้เหมาะสม เพราะถ้ามีจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากเกินไป ย่อมทำให้ครูไม่สามารถเอาใจใส่ดูแลนักเรียนแต่ละคนได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึง ผลคือเกิดความรู้สึกของนักเรียนว่าครูมีความเอื้ออาทรต่อนักเรียนน้อยลง เป็นต้น

สรุปว่า การเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในสถานศึกษารู้สึกว่าทุกคนในสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับตนเองในฐานะเป็นเพื่อนในสังคมหรือครอบครัวเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความเข้าใจเห็นใจซึ่งกันและกัน

ลิเคิร์ต และ ลิเคิร์ต (Likert and Likert, 1976: 73 อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ 2555: 195-196) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ดีว่ามีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานขององค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงาน หากมีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ และหากการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้นมาประกอบด้วย
3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการก็เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อความมั่นคงในชีวิตและเพื่อลดอัตราการลาออก
4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน
5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วและเป็นไปตามสภาวะแวดล้อม วัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดสรรอย่างดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง บรรยากาศที่ถือว่าดีจะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ องค์การพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่ขยันขันแข็งได้เลื่อนตำแหน่ง และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อัลแดก และ บรีฟ (Aldag and Breef, 1981 อ้างถึง สุภวรรณ วรรณสอน 2554: 24) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีอิสระเพียงพอที่จะคิดตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่นๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การ โดยผ่านการสนับสนุนจากผู้นำ

สเคนเดอร์ (Sakender, 1990: 296 อ้างถึงใน เบญจมาศ คุ่มด้วง 2547: 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การว่ามีองค์ประกอบอีก 2 มิติ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน (Means Emphasis) หมายถึง ขอบเขตของการบริหารงานที่ทำให้รับรู้ถึงวิธีการและวิธีปฏิบัติงานที่คาดหวังว่าพนักงานจะกระทำในงานของเขา

2. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Socio-emotion Support) หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ว่ามีสวัสดิการของพวกเขารักษาไว้โดยความเมตตา การใส่ใจและการบริหารบุคคล

จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การที่ประกอบด้วย บุคคลหลายๆ ฝ่าย มีทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษาในการอยู่ร่วมกัน จะต้องมีการปรับตัวแต่ละบุคคลให้เข้ากับสภาวะของสังคม และสภาวะสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อลดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษาให้น้อยลง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากรหรือสมาชิก และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษา และส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ ได้ดังนี้ คือ 1) การยอมรับนับถือ (respect) 2) การไว้วางใจ (trust) 3) การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) 4) การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน (opportunity for input) 5) การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and growth) 6) การผนึกกำลังในการทำงาน (cohesiveness) 7) การปรับปรุงหน่วยงาน (school renewal) และ 8) การเอื้ออาทรต่อกัน (caring)

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การต่างๆ และเป็นกระบวนการที่คนใหม่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายประสิทธิผลไว้ดังนี้

มาตินและเคทเนอร์ (Martin and Kettner, 1996 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ 2555: 14) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลว่า เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สเตียร์ (Steers, 1985 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ 2555: 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552: 86) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (common purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติ ประสิทธิภาพขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 อ้างถึงใน ศราวุธ บรอฮีมี 2550: 29) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผล จึงหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น จะต้องตอบสนองหรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 29) ได้ให้นิยามของคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

روبบิน (Robbins, 1996 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ 2555: 14) นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงระดับ (degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, อ้างถึงปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ 2545: 93) เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งยังได้เสนอแนะว่า ขณะที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจึงควรวัดจาก (1)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) (2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) (3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (solving problem)

นิรุดี พลบุตร (อ้างถึงใน ศราวุธ บรอฮีมี 2550: 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในโรงเรียนหรือองค์กร นอกจากโรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้ว โรงเรียนจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

วสันต์ สาระนันท์ (อ้างถึงใน ขวัญตา โพธิตา 2548: 24) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลจากการประเมินความรู้หรือทักษะอันเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ที่มีหน้าที่ประเมินวิเคราะห์ผลการประเมินสรุปเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ขวัญตา โพธิตา (2548: 24) ได้ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ รวมทั้งเจตคติและคุณลักษณะซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ อันเป็นผลจากการกระทำที่อาศัยความสามารถทางร่างกายหรือสมองนับว่าเป็นความสามารถเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคล

ศราวุธ บรอฮีมี (2550: 32-33) ได้ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ความพยายามในการเรียนด้วยความตั้งใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายโดยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งสามารถตรวจสอบ หรือวัดความสำเร็จนั้นด้วยเครื่องมือวัดผลทางการเรียน โดยมุ่งวัดสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในด้านต่างๆ ได้มากกว่าการวัดความรู้ความจำ

ลินวอลล์ และ นิโก (Linvall and Niko, 1967, อ้างถึงใน ขวัญตา โพธิตา 2548: 23) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะต้องเป็นตัวบ่งชี้ขึ้นได้แก่กระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน และอาจอยู่ในรูปเกรด (grade) ของทางโรงเรียน ส่วนการวัดผลสัมฤทธิ์อีกวิธีหนึ่งคือ การวัดโดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป (published achievement tests)

สรุปว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีตัวบ่งชี้หลายๆ ตัวในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ต่างๆ เช่น การผลิต หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา เป็นต้น

2.3 แนวทางการประเมินประสิทธิผลของผู้เรียน

ขวัญตา โพธิตา (2548: 26) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีหลักการที่ใช้เป็นแนวทางคือ การพยายามที่จะจัดให้ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ดังนั้น การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงต้องมุ่งที่การทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรระดับต่างๆ การจัดการศึกษา ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 78-80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินระดับชั้นเรียนคือ มุ่งหาคำตอบว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ เพียงไร ดังนั้น การวัดและประเมินจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และผลงานโครงการ หรือแฟ้มสะสมผลงาน ผู้ใช้ผลการประเมินระดับชั้นเรียนที่สำคัญคือ ตัวผู้เรียน ผู้สอน และพ่อแม่ ผู้ปกครอง จำเป็นจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและค้นหาข้อมูล เกณฑ์ต่างๆ ที่จะสะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตน ครูผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่ม สามารถให้คะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมของการเรียนการสอนของตนเองได้ ขณะที่พ่อแม่ผู้ปกครองจะได้ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียน

2. ประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริมและจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้

3. การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อไป ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

กรมวิชาการ (2545: 9) ได้เสนอแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2. การวัดและประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้อง และครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

3. การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาการของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน

5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบผลการประเมินผล การเรียนได้

6. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่างๆ

7. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผล การเรียน รายงานผลการเรียนและเป็นหลักฐาน แสดงวุฒิ และรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ (2556:4) ผู้อำนวยการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชนกล่าวว่า O-Net เป็นการทดสอบสำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี มาตรฐานระดับชาติ ซึ่งในปัจจุบัน สมศ. ได้นำผลการทดสอบนี้มาใช้ ในการตัดสินผลการประเมินใน การประเมินผลตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน ด้วยการ การทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O- NET) ให้กับผู้เรียนทุกคนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในทุกปีการศึกษา

คะแนนจากการทดสอบนั้นสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นผู้กำหนดเกณฑ์การเทียบคะแนน Normalized T-score Norm จากผลการสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วิชา) ของผู้เรียน ซึ่งจากตารางเทียบ คะแนนดังกล่าวใช้ผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 เป็นฐานในการคำนวณ ดังนี้



ตารางที่ 2.2 เทียบคะแนนจากการทดสอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน ปี 2556

ระดับ คุณภาพ	ระดับ คะแนน	ช่วงคะแนน							
		ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	สุขศึกษา	ศิลปะ	การทำงาน อาชีพและ เทคโนโลยี	ภาษาอังกฤษ
ดีเยี่ยม	4.00	88.00- 100.00	90.00- 100.00	88.00- 100.00	84.00- 100.00	92.00- 100.00	90.00- 100.00	88.00- 100.00	87.50- 100.00
ดีมาก	3.50	74.00- 87.99	75.00-89.99	75.00-87.99	72.00-83.99	80.00- 91.99	75.00- 89.99	76.00- 87.99	75.00-87.49
ดี	3.00	60.00- 73.99	65.00-74.99	62.50-74.99	62.00-71.99	72.00- 79.99	65.00- 74.99	64.00- 75.99	60.00-74.99
ค่อนข้างดี	2.50	46.00- 59.99	50.00-64.99	50.00-62.49	50.00-61.99	60.00- 71.99	50.00- 64.99	52.00- 63.99	47.50-59.99
ปานกลาง	2.00	32.00- 45.99	40.00-49.99	37.50-49.99	40.00-49.99	48.00- 59.99	35.00- 49.99	40.00- 51.99	35.00-47.49
พอใช้	1.50	20.01- 31.99	25.00-39.99	25.00-37.49	28.00-39.99	20.01- 47.99	20.01- 34.99	20.01- 39.99	20.00-34.99
ควร ปรับปรุง	1.00	10.01- 20.00	10.01-24.99	10.01-24.99	10.01-27.99	10.01- 20.00	10.01- 20.00	10.01- 20.00	10.01-19.99
ควร ปรับปรุง อย่างยิ่ง	0.00	0.00- 10.00	0.00-10.00	0.00-10.00	0.00-10.00	0.00-10.00	0.00- 10.00	0.00-10.00	0.00-10.00

ที่มา : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2557) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้
พื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2556 (ออนไลน์)

ดังนั้น แนวทางในการประเมินประสิทธิผลของผู้เรียนในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-Net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในการศึกษาประสิทธิผลด้านผู้เรียน

จากแนวการประเมินประสิทธิผลของผู้เรียนที่ใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ถือว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสม เพราะนอกจากเป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพของผลผลิตหรือผู้เรียนแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความสามารถของครูผู้สอน รวมทั้งความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และยังใช้เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของโรงเรียนอีกด้วย

3. บทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน ธิดาพระราชินีมาเรีย

3.1 บทบาท และภารกิจของสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย มีเป้าหมายและภารกิจแห่งความรักของพระเจ้าในสังคมปัจจุบัน ด้วยคำภาวนาและงานรับใช้รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการสอนคำสอนของพระเยซูเจ้า

การประกาศข่าวดีผ่านทางทำให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชน ด้วยความสำนึกในพระเมตตาของพระเจ้า สถาบันธิดาพระราชินีมาเรียจึงน้อมรับด้วยการดำเนินชีวิตที่มุ่งสู่การเป็นประจักษ์พยานแห่งความรักของพระเจ้าในสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ สถาบันธิดาพระราชินีมาเรียเป็น “สถาบันฆราวาสผู้รับ การเจิมถวายตน (Secular Institute of Consecrated Life) สิทธิสงฆณพอล ซึ่งตั้งขึ้นตามจิตตารมณ์ของพระสังฆธรรมนูญ “Provida Mater Ecclesia” ของสมเด็จพระสันตะปาปาปิโอที่ 12 ฉบับวันที่ 2 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1947 ได้รับการรับรองจากพระศาสนจักร เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม ค.ศ. 1954 ภายใต้การดูแลเชิงอภิบาลของพระอัครสังฆราชแห่งอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

คติพจน์ของสถาบัน คือ “เผยแผ่พระอาณาจักรพระเจ้า โดยภาวนาและทำงาน ภายใต้การนำของพระมารตามารีย์” สมาชิกของสถาบันประกอบด้วยสตรีคาทอลิกที่เป็นโสดหรือเป็นม่าย ซึ่งสมัครใจตอบสนองกระแสเรียกของพระเจ้า ร่วมเป็นจิตหนึ่งใจเดียวกันฉันพี่น้องในบรรยากาศของครอบครัว

จิตตารมณ์ของสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย คือ ยึดองค์พระเยซูคริสตเจ้าเป็นศูนย์กลาง มีความศรัทธาต่อศีลมหาสนิท และความรักภักดีต่อพระมารตามารีย์ ดำเนินชีวิต “การภาวนาและทำงาน” มีชีวิตที่เรียบง่าย ยากจน สุภาพ อ่อนโยน เจริญชีวิตพรหมจรรย์อย่างสมบูรณ์ ครบครันรุ่งเรืองยินดี และเป็นกันเองในบรรยากาศแห่งความรักและในจิตตารมณ์ครอบครัว

3.2 โครงสร้างของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียที่อยู่ภายใต้การบริหารงานตามจิตตารมณ์ของคุณพ่อการ์โลเดลลาโตรเร ผู้ก่อตั้งโรงเรียน ซึ่งบริหารงานโดยสมาชิกสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียดังนี้

1. ผู้รับใบอนุญาต เป็นบาทหลวงที่ประจำในสังฆมณฑลที่สถานศึกษาตั้งอยู่
2. ผู้อำนวยการเป็นสมาชิกของสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียมีหน้าที่ดูแลงานด้านการจัดการศึกษาด้านวิชาการ
3. ผู้จัดการ เป็นสมาชิกของสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียมีหน้าที่ดูแลสภาพทั่วไปของโรงเรียน
4. คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นบุคคลภายนอก และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาร่วมกัน
5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการในการบริหาร เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ถูกคัดเลือกมาเพื่อทำหน้าที่ในการเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการในฝ่ายต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีผู้ช่วยที่รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ ดังนี้ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายบริการประชาสัมพันธ์ ฝ่ายอาคารสถานที่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการแผนกอนุบาล โดยผู้ช่วยในแต่ละฝ่ายจะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา โดยได้รับคำแนะนำและติดตามจากผู้อำนวยการ จากนั้นครูปฏิบัติการณ์ในโรงเรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายที่สังกัดอยู่จนบรรลุเป้าหมาย

ในปัจจุบันสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียได้ส่งสมาชิกไปทำงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามการขอของสังฆมณฑล มี 5 โรงเรียน คือ

1. โรงเรียนพระแม่มาเรีย

ประเภท โรงเรียนเอกชน (สหศึกษา) ประเภทสามัญศึกษา
 เนื้อที่ สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 21 ไร่ 3 งาน 63 ตารางวา
 สถานที่ตั้ง 247 ซอย จันทน์ 27 ถนน จันทน์ แขวง พุ่งวัดดอน
 เขต สาทร กรุงเทพฯ 10120
 โทรศัพท์ 022124513-4 , 022123168 , 022120755 ,
 โทรสาร 026748170 , 022127298
 E-mail somdechpmr@hotmail.com
 Website www.pmr@hotmail.com

เปิดดำเนินการ 28 มีนาคม 2498

จำนวนอาคารเรียน 7 อาคาร

จำนวนห้องเรียน 67 ห้อง

จำนวนห้องประกอบการ 21 ห้อง

บุคลากร ครูอาจารย์ จำนวน 144 คน

นักเรียน จำนวน 2,440 คน

พนักงาน จำนวน 61 คน

ระดับการศึกษาที่เปิดทำการสอน เปิดสอน สายสามัญ 3 ระดับการศึกษา คือ

ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาลปีที่ 1-3)

ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ 1- 6)

ระดับมัธยมศึกษา (ตอนต้น / ตอนปลาย)

และ แผนก ENGLISH PROGRAM ใน 2 ระดับ คือ

ก) ระดับ KG.2-3 (อนุบาลปีที่ 2-3)

ข) ระดับ P.1-6 (ประถมศึกษาปีที่ 1-6)

2. โรงเรียนวันทามารীา

ประเภท โรงเรียนเอกชน (สหศึกษา) ประเภทสามัญศึกษา
 สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เนื้อที่ 4 ไร่ 3 งาน 71.2 ตารางวา

สถานที่ตั้ง เลขที่ 52 / 44 หมู่ 2 ถนนรัฐบำรุง ตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77120

โทรศัพท์ (032) 621778

โทรสาร (032) 540167

เปิดดำเนินการ 21 สิงหาคม 2530

จำนวนอาคารเรียน 3 อาคาร

จำนวนห้องเรียน 24 ห้อง

จำนวนห้องประกอบการ 12 ห้อง

บุคลากร ครูอาจารย์ จำนวน 62 คน

นักเรียน จำนวน 838 คน

ระดับการศึกษาที่เปิดทำการสอน เปิดสอน สายสามัญ 3 ระดับการศึกษา คือ

ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาลปีที่ 1-3)

ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ 1- 6)

ระดับมัธยมศึกษา (ตอนต้น / ตอนปลาย)

3. โรงเรียนมารีร์ักษ์

ประเภท โรงเรียนเอกชน (สหศึกษา) ประเภทสามัญศึกษา

สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เนื้อที่ 21 ไร่ 3 งาน 63 ตารางวา

สถานที่ตั้ง 68 หมู่ 3 ถนนเพชรมาตุคลา ตำบลหัวทะเล อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครราชสีมา

โทรศัพท์ 0-4426-6584-5, 0805881971

โทรสาร 0-4426-6586 Website <http://www.mrr.ac.th>

เปิดดำเนินการ 15 พฤษภาคม 2540

จำนวนอาคารเรียน 7 อาคาร

จำนวนห้องเรียน 67 ห้อง

จำนวนห้องประกอบการ 21 ห้อง

บุคลากร ครูอาจารย์ จำนวน 48 คน

นักเรียน จำนวน 750 คน

ระดับการศึกษาที่เปิดทำการสอน เปิดสอน สายสามัญ 2 ระดับการศึกษา คือ

ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาลปีที่ 1-3)

ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ 1- 6)

4. โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา กุมภวาปี

ประเภท โรงเรียนเอกชน (สหศึกษา) ประเภทสามัญศึกษา

สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เนื้อที่ 5 ไร่ 3 งาน

สถานที่ตั้ง 466 หมู่ 10 ถนน แซแล ตำบล กุมภวาปี อำเภอ กุมภวาปี

จังหวัด อุดรธานี 41110

โทรศัพท์ 042-202307, 042-202347

เปิดดำเนินการ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2541

จำนวนอาคารเรียน 4 อาคาร

จำนวนห้องเรียน 36 ห้อง

บุคลากร ครูอาจารย์ จำนวน 56 คน

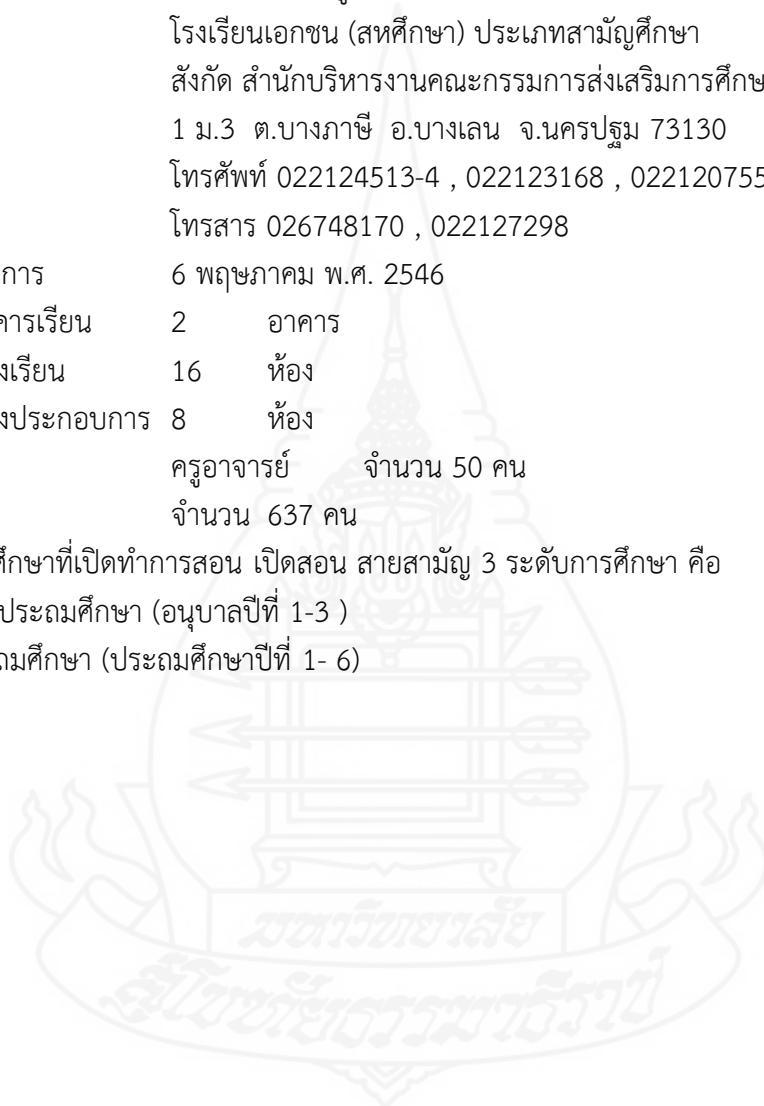
นักเรียน จำนวน 1,536 คน

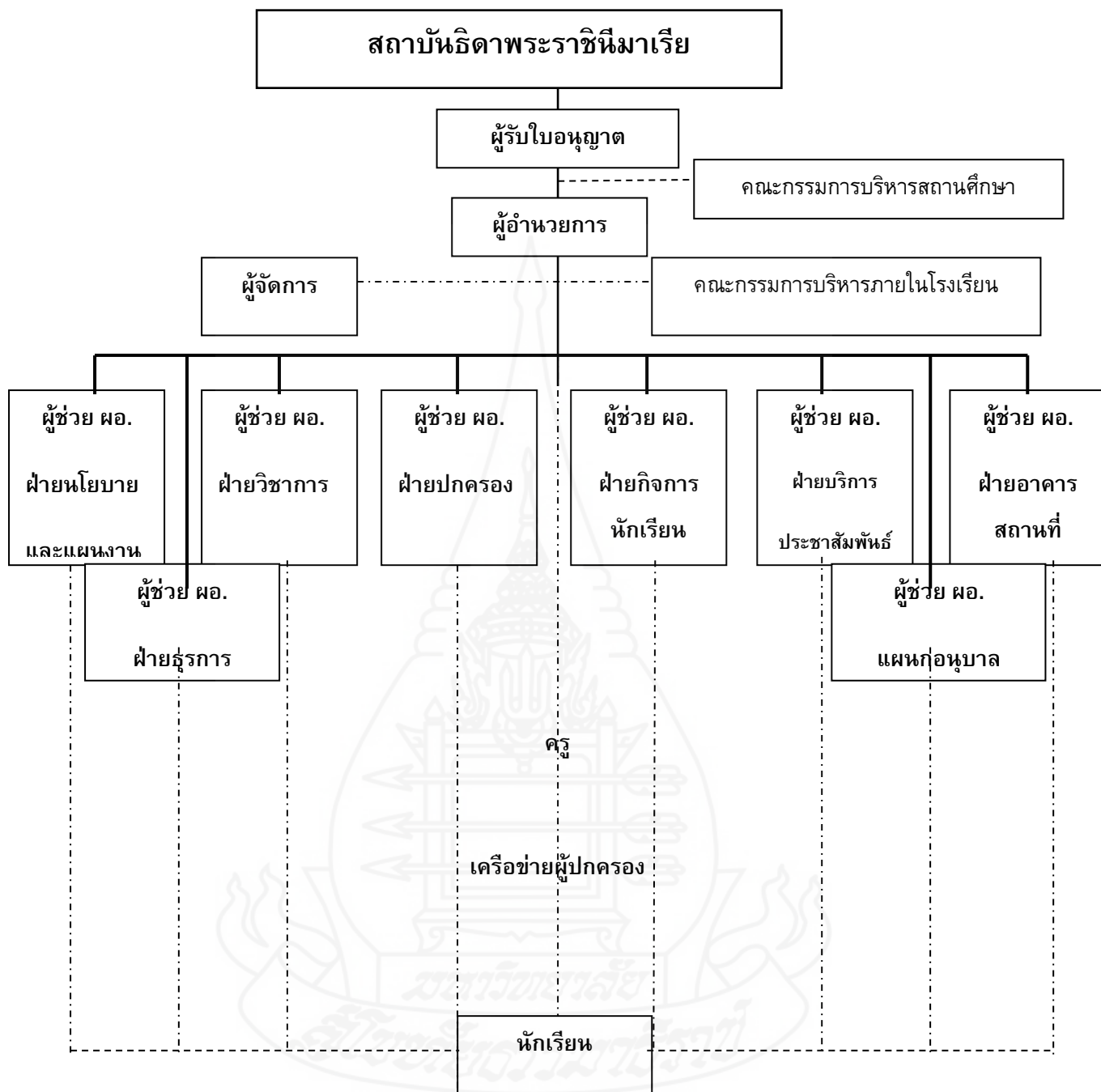
พนักงาน จำนวน 25 คน

ระดับการศึกษาที่เปิดทำการสอน เปิดสอน สายสามัญ 3 ระดับการศึกษา คือ
ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาลปีที่ 1-3)
ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ 1- 6)

5. โรงเรียนเซนต์แอนดรูว์

ประเภท โรงเรียนเอกชน (สหศึกษา) ประเภทสามัญศึกษา
สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สถานที่ตั้ง 1 ม.3 ต.บางภาษี อ.บางเลน จ.นครปฐม 73130
โทรศัพท์ 022124513-4 , 022123168 , 022120755 ,
โทรสาร 026748170 , 022127298
เปิดดำเนินการ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2546
จำนวนอาคารเรียน 2 อาคาร
จำนวนห้องเรียน 16 ห้อง
จำนวนห้องประกอบการ 8 ห้อง
บุคลากร ครูอาจารย์ จำนวน 50 คน
นักเรียน จำนวน 637 คน
ระดับการศึกษาที่เปิดทำการสอน เปิดสอน สายสามัญ 3 ระดับการศึกษา คือ
ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาลปีที่ 1-3)
ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ 1- 6)





ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ที่มา : โรงเรียนพระแม่มาเรีย. (2553ข). ฝ่ายนโยบายและแผน พ.ศ. 2553. หน้า 3.

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อักษร เมธสุทธิ์ (2540: 96-100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเอื้ออาทร อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเติบโตทางวิชาการและทางสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีโอกาสนในการทำงาน และบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยวัฒน์ สุกุณา (2541: 106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนในด้านการใช้พื้นที่ในบริเวณโรงเรียน การจัดหาอาคารประกอบและการจัดระบบสุขาภิบาลในโรงเรียนตามเกณฑ์ในระดับสูงและสูงมากเป็นส่วนใหญ่ 2) การจัดการบรรยากาศในโรงเรียนคือบรรยากาศด้านวิชาการและบรรยากาศด้านบริหารการจัดการ จัดตามเกณฑ์ได้อยู่ในระดับสูงและสูงมากเป็นส่วนใหญ่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับบรรยากาศในโรงเรียนทุกเรื่องมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม (2542: 108-112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนด้านการร่วมกันทำงานกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี จันทรงาม (2542) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด กรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 354 คน โดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาบรรยากาศองค์การ 4 ระบบจากทฤษฎีของไลเคิร์ต (Likert) ศึกษาตัวแปร ในด้านภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและฝึกอบรม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาในการตรวจสอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนของตนเอง และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศในโรงเรียนในเอื้อต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและก่อให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างมาก ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามลักษณะของตัวแปรที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ด้าน เป็นแบบปรึกษาหารือ (consultative) 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่สังกัดกรุงเทพมหานคร

พิจารณาเป็นรายโรงเรียน โดยส่วนรวมมีบรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือ (consultative) และแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (benevolent authoritative)

สุรัตน์ เตียวเจริญ (2543) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาจากประชากรจำนวน 32 คนพบว่านักศึกษามีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัยด้านสถานศึกษาและปัจจัยด้านส่วนตัวมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับน้อย

ทิพวรรณ กมลพัฒนานันท์ (2543) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรภาคภาษาไทยรุ่นปีการศึกษา 2541 ทุกขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2542 ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำนวน 394 คน ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยทางด้านครอบครัวพบว่าระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา ฐานะทางเศรษฐกิจ (รายได้) ของบิดามารดา ความสัมพันธ์ของบิดามารดา ความสัมพันธ์ระหว่างบิดากับนักศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างมารดากับนักศึกษา และความคาดหวังของบิดามารดา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยพบว่าระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนกับนักศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา และปัจจัยด้านตัวนักศึกษพบว่าทัศนคติในการเรียนของนักศึกษาด้านการยอมรับในตัวครูและด้านการยอมรับคุณค่าการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ส่วนนิสัยในการเรียนของนักศึกษาด้านการหลีกเลี่ยงการผัดเวลาหรือการจัดการเกี่ยวกับเวลาและด้านวิธีการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544) ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 393 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) บรรยากาศเปิดขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูงและระดับต่ำมีจำนวนใกล้เคียงกัน 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด 4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของ

ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนได้ร้อยละ 38.59

กนกรดา ผงสูงเนิน (2549: 72-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 219 คน ทั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตลอดจนผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรชัย ไวยวรรณจิตร (2552: 44-45) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสาเหตุที่ทำให้คะแนน O-NET ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนน O-NET ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ ประกอบด้วยปัจจัยในหลายๆ ด้าน กล่าวคือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะและความเข้าใจในการจัดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดรับกับประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ 2) ครูผู้สอนไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพที่รับผิดชอบ 3) ขาดครูแนะแนวที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ส่งผลให้การรับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องในการสอบคัดเลือกและการทดสอบวัดความสามารถของนักเรียนเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง 4) หลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ และไม่สอดคล้องกับหลักสูตรเนื้อหาในการออกข้อสอบของการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ 5) ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนที่มองในแง่ของบรรยากาศเชิงพื้นที่บั่นทอนความรู้และความตระหนักในการจัดการเรียนรู้อย่างที่ควรจะเป็น 6) นักเรียนขาดแรงจูงใจในเป้าหมายของการเรียนและการทดสอบ 7) ผู้ปกครองขาดความตระหนักและส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจังของนักเรียน 8) ขีดความจำกัดของนักเรียนในโอกาสที่จะได้รับจากส่วนกลางในโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ของนักเรียนในพื้นที่

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 860 คน จาก 430 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผล ได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมาได้แก่ ปัจจัย

ระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และปัจจัยระดับองค์การ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัย ที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัยพบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พาวิกนาโน (Pavignano, 1991: อ้างถึงใน ขวัญตา โภธิตา 2548: 39) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การแบ่งงานกันทำซึ่งเป็นมาตรฐานของการจัดโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนตัวแปรย่อยอื่นๆ ของโครงสร้างองค์การ และบรรยากาศโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ซาดิก (Sadig, 1993: 1067) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ภายใต้ระบบบริหารร่วมกันในสถาบันการศึกษาของอิสลาม เชื้อสายซาอุดีอาระเบีย ในกรุงวอชิงตัน ดีซี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีลักษณะเปิดในหลายด้าน แต่มีลักษณะปิดบางด้าน ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมสูง จะมีค่าต่ำถึงระดับปานกลาง บรรยากาศในโรงเรียนจัดอยู่ในระดับบรรยากาศกึ่งเปิด โดยมีองค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมเข้มข้นครอบงำอยู่

แฮม (Ham, 2000: 2752) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา เกาหลี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การระบบเปิด มีความสัมพันธ์กันทางบวก 2) พฤติกรรมสนับสนุน การสั่งการ การว่าจ้าง และบรรยากาศโรงเรียนที่ไม่สมหวังตามการรับรู้ที่เกิดจากการชี้แนะ วิสัยทัศน์ของผู้นำ มีการกระจายนัยสำคัญอย่างเป็นสัดส่วนของตัวแปร 3) วิสัยทัศน์ สัญลักษณ์ และมิติด้านการไม่ให้รางวัลของพฤติกรรมผู้นำ มีการกระจายนัยสำคัญของตัวแปรในระบบเปิดของโรงเรียน 4) นอกจากงานด้านวิชาการและรูปแบบของโรงเรียนแล้ว การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณลักษณะส่วนตัว เป็นตัวชี้แนะจำแนกการวิเคราะห์ 5) ความแปรปรวนในการศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อายุ เพศ ประสบการณ์การสอน จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน ระดับโรงเรียน สถานที่ตั้ง ขนาดพื้นที่บริการ มีอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญ

บุคเคอร์ (Booker, 2003: 1740) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน รัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับการรับรู้ของครู การรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียนมี 5 ประการ คือ พฤติกรรมด้านการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมเปิดเผยของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการรวมกลุ่มของครู พฤติกรรมการทำงานในรูปคณะกรรมการของครู และพฤติกรรมการเปิดเผยของครู

Jiratapasot (อ้างถึงในภราชา โรจนวิศิษฐ์ 2541: 25) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและตัวพยากรณ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในประเทศไทยผลการวิจัยพบว่ามิตัวพยากรณ์ที่สำคัญ 7 ตัวจากตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 70 ตัวเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนคือสถานะทางสังคมของนักเรียน การปฏิบัติของครูการศึกษาของครูประสบการณ์ของครูการใช้เวลาเตรียมบทเรียนของครูสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนและระยะทางจากบ้านมาโรงเรียน

โดแลนด์ Doland (1980: 989-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านคุณภาพการสอน การเข้าร่วมโครงการของผู้ปกครองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ส่งผลต่ออารมณ์จิตใจโดยใช้นักเรียนเกรด 6 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างของโรงเรียนทั่วไปซึ่งมีหลายโครงการแต่ละโครงการไม่ต่อเนื่องผลการศึกษาพบว่าคุณภาพการสอนการเข้าร่วมโครงการและการได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองต่างมีอิทธิพลต่อการเรียนเป็นอันมากและยังมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจมากเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ครูสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย 5 สถานศึกษา จำนวน 360 คน 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 488 คน เป็นการศึกษาจากประชากร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย 5 สถานศึกษา จำนวน 186 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากโรงเรียนพระแม่มาเรียจำนวน 38 คนและโรงเรียนอื่นๆ โรงเรียนละ 37 คน รวมกลุ่มตัวอย่างครูทั้งสิ้นจำนวน 186 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ คือ

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 8 ด้านคือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) ความผูกพัน 7) การปรับปรุงโรงเรียน 8) การเอื้ออาทรต่อกัน ใช้สำหรับเก็บข้อมูลจากครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ระดับช่วงชั้นที่จัดการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 8 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) 4 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2 แบบบันทึกข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2556 ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา และวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

3.1.2 กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโรงเรียน

3.1.3 กำหนดประเด็นปัญหาและร่างข้อคำถาม

3.1.4 นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.1.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence:- IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66-1.00

3.1.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

3.1.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .93

3.1.8 ปรับปรุงแบบสอบถามและจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.1.9 แบบบันทึกข้อมูลคะแนนทดสอบ O-Net ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พ.ศ. 2556

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-Net)

2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลเป็นตาราง 9 ช่อง และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3) ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกข้อมูลผลการทดสอบจากเว็บไซต์ของโรงเรียน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียทั้ง 5 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลผลสอบ O-Net และแบบสอบถามบรรยากาศของคณาจารย์

4.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากมหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และขอให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถส่งคืนแบบสอบถามได้ตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยได้ติดตามทางโทรศัพท์และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ในกรณีของข้อมูลของผลสอบ O-Net ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของโรงเรียน ด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และพบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้ง 186 ฉบับ

5.2 นำคำตอบในแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

5.2.2 บรรยากาศของคณาจารย์ของโรงเรียนวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำคะแนนเฉลี่ยมาแปลผล โดยใช้เกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1-4 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 – 4.00 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2543: 100)

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายถึง บรรยากาศของคณาจารย์มีคะแนนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง บรรยากาศของคณาจารย์มีคะแนนอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง บรรยากาศของคณาจารย์มีคะแนนอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง บรรยากาศของคณาจารย์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าร้อยละของประสิทธิผลด้านผู้เรียนจาก ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานเพื่อจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนสูงกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป แสดงว่ามีประสิทธิผลสูง

ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าร้อยละ 60 แสดงว่ามีประสิทธิภาพต่ำ

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สถิตินอนพาราเมตริก (Nonparametric) แบบแมนน์ วิทนีย์ ยู เทสต์ (Mann-Whitney U Test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบแบบแมนน์ วิทนีย์ ยู เทสต์ (Mann-Whitney U Test)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยายภาคองค์การ
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษา	164	88.2
ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษา	22	11.8
รวม	186	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	8.1
30-39 ปี	59	31.7
40-49 ปี	70	37.6
50-59 ปี	42	22.6
รวม	186	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.1
ปริญญาตรี	168	90.3
สูงกว่าปริญญาตรี	16	8.6
รวม	186	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	10	5.4
6-10 ปี	66	35.5
11-15 ปี	61	32.8
16-20 ปี	41	22.0
20 ปีขึ้นไป	8	4.3
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนชั้นประถมศึกษา สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปีขึ้นไป และ 11-15 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ปรากฏรายละเอียดใน ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัด สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	X	S.D.	แปลผล
1.ด้านการยอมรับนับถือ	3.5514	.20651	มากที่สุด
2.ด้านการไว้วางใจ	3.4225	.24435	มาก
3.ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง	3.6014	.32365	มากที่สุด
4.ด้านการมีโอกาสในการทำงาน	3.6733	.24345	มากที่สุด
5.ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ	3.9900	.00000	มากที่สุด
6.ด้านความผูกพัน	3.6960	.25735	มากที่สุด
7.ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	3.4821	.30011	มาก
8.ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน	3.8467	.23389	มากที่สุด
รวม	3.6576	.18868	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียทั้ง 5 โรงเรียน มีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านปรากฏว่า

ด้านการไว้วางใจ และด้านการปรับปรุงโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ นั้นมีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาคะแนนบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินี มาเรีย ในแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลรายละเอียดในตารางที่ 4.3 – 4.10

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า	3.97	.177	มากที่สุด
2.ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในการยอมรับนับถือ ความสามารถของท่าน	3.54	.499	มากที่สุด
3.ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ ในสถานศึกษา	3.28	.453	มาก
4.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	3.52	.501	มากที่สุด
5.ครูทุกคนให้ความเคารพและยอมรับ ซึ่งกันและกัน	3.49	.501	มาก
6.สถานศึกษาได้รับการยอมรับและให้การ สนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน	3.47	.500	มาก
7.ท่านเชื่อว่านักเรียนในสถานศึกษาปฏิบัติ ต่อครูและผู้บริหารด้วยความเคารพยกย่อง	3.58	.495	มากที่สุด
รวม	3.5499	.20576	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของตน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของสถานศึกษา และเชื่อว่านักเรียนในสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและผู้บริหารด้วยความเคารพยกย่อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการไว้วางใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.นักเรียนมีความไว้วางใจครูมากเพียงพอที่จะเล่าเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของพวกเขา	3.54	.500	มากที่สุด
2.นักเรียนมักปรึกษาหารือครูเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ทางการเรียน	3.03	.162	มาก
3.ท่านเชื่อมั่นว่านักเรียนแต่ละคนสามารถใช้วิจรณ์ญาณที่ดีในการตัดสินใจ	3.03	.162	มาก
4.ท่านไว้วางใจเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน	3.49	.501	มาก
5.ท่านเชื่อมั่นว่า เพื่อนครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.58	.496	มากที่สุด
6.ท่านเชื่อว่าเพื่อนครูต่างมีความจริงใจต่อกันและกัน	3.55	.498	มากที่สุด
7.ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความสม่ำเสมอจริงใจ และตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน	3.60	.491	มากที่สุด
8.นักเรียนเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่อุทิศตนในการทำงาน	3.56	.498	มากที่สุด
รวม	3.4214	.22946	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูรู้สึกว่ นักเรียนมีความไว้วางใจครูมากเพียงพอที่จะเล่าเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของพวกเขา เชื่อว่าเพื่อนครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อนครูต่างมีความจริงใจต่อกันและกัน เชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความสม่ำเสมอจริงใจและตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน และนักเรียนเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่อุทิศตนในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงจำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตั้งใจ	3.03	.162	มาก
2. ท่านเชื่อว่าครูทุกคนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ	3.59	.494	มากที่สุด
3. ท่านและเพื่อนครูมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.55	.499	มากที่สุด
4. ท่านและเพื่อนครูมีความพึงพอใจในสถานภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่	3.59	.493	มากที่สุด
5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม ท่านทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	3.49	.501	มาก
6. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของสถานศึกษา	3.98	.146	มากที่สุด
7. ท่านภูมิใจในคุณภาพของนักเรียน	3.98	.126	มากที่สุด
รวม	3.6009	.18931	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าครูเชื่อว่าครูทุกคนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และเพื่อนครูมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพึงพอใจในสถานภาพการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและคุณภาพของนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษา
ในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการมีโอกาสดูความคิดเห็นในการทำงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.49	.501	มาก
2. ท่านมีโอกาสดำเนินงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน ครูอยู่เสมอ	3.45	.499	มาก
3. เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโครง การต่างๆ ของสถานศึกษา ท่านมักจะ ได้รับทราบข้อมูลล่วงหน้าและมีส่วนร่วมใน การแสดงความเห็นด้วย	3.53	.501	มากที่สุด
4. การตัดสินใจที่สำคัญๆ ในสถานศึกษา ดำเนินการโดยคณะกรรมการการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนนักเรียน คณะครู และผู้บริหาร	3.61	.490	มากที่สุด
5. ถึงแม้ว่าท่านจะไม่สามารถออกเสียงในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา แต่ ท่านสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อการตัดสินใจ	3.97	.177	มากที่สุด
6. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ	3.99	.073	มากที่สุด
รวม	3.6738	.23238	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้านการมีโอกาสดูความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา ครูมักจะได้รับทราบข้อมูลล่วงหน้าและมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นด้วย รวมทั้งการตัดสินใจที่สำคัญๆ ในสถานศึกษาดำเนินการโดยคณะกรรมการการบริหารซึ่งประกอบด้วยตัวแทนนักเรียน คณะครูและผู้บริหาร และถึงแม้ว่าครูจะไม่สามารถออกเสียงในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา แต่ครูก็สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อการตัดสินใจ รวมทั้งครูมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.สถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การนิเทศ ภาษาต่างประเทศ กิจกรรมนันทนาการ สื่อและเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี	3.99	.073	มากที่สุด
2.เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งด้านเอกสาร สื่อและเทคโนโลยี สถานศึกษาจะจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเสมอ	3.99	.073	มากที่สุด
3.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ	3.99	.073	มากที่สุด
4.ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	3.99	.073	มากที่สุด
รวม	3.9946	.07332	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาในสังกัด
สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านความผูกพันจำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ครูทุกคนในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ผูกพันกัน เสมือนหนึ่งเป็นพี่น้องในครอบครัวเดียวกัน	3.54	.499	มากที่สุด
2.ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.45	.499	มาก
3.การอยู่ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเป็น การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสู่มาตรฐาน การจัดการศึกษา	3.54	.500	มากที่สุด
4.นักเรียนและครูที่เข้าเป็นสมาชิกใหม่ในโรงเรียน จะได้รับการต้อนรับและดูแลเอาใจใส่อย่างดี	3.98	.145	มากที่สุด
5.ถึงแม้ท่านจะมีงานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าที่ได้รับ อยู่ปัจจุบัน แต่ท่านก็เลือกที่จะปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแห่งนี้	3.97	.162	มากที่สุด
รวม	3.6968	.19310	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้าน ความผูกพัน อยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ผู้บริหารและ
บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาในสังกัด
สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการปรับปรุงโรงเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ครูผู้สอนได้รับการกระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพของห้องเรียน ด้วยตนเองมากกว่าที่จะให้ทำตามคำสั่ง	3.58	.495	มากที่สุด
2.เมื่อสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติต่างๆ ห้องเรียน อาคาร สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ ท่านและเพื่อนครูให้ความร่วมมือด้วยดี	3.40	.492	มาก
3.เมื่อท่านได้รับคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้จัดทำโครงการใหม่ๆ ท่านจะพิจารณารายละเอียดอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษาและความต้องการของนักเรียนและชุมชนเป็นสำคัญ	3.46	.500	มาก
รวม	3.4821	.30011	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้านการปรับปรุงโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนได้รับการกระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพของห้องเรียนด้วยตนเองมากกว่าที่จะให้ทำตามคำสั่ง อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนบรรยากาศองค์การสถานศึกษาใน
สังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจ และให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ต่อครูทุกคนอย่างจริงจัง	3.53	.500	มากที่สุด
2.ท่านเชื่อว่าบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนเอาใจใส่ท่าน ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การเป็นอย่างดี	3.56	.498	มากที่สุด
3.สถานศึกษาแห่งนี้เป็นสถาบันที่ดีและเหมาะสมสำหรับท่าน	3.99	.073	มากที่สุด
4.ผู้บริหารและเพื่อนครูทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สถานศึกษาต้องการ	4.00	.000	มากที่สุด
5.บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความรักและความเมตตา	4.00	.000	มากที่สุด
6.ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนต่อผลงานของท่านและเพื่อนครู	4.00	.000	มากที่สุด
7.เมื่อมีโอกาสหรือตำแหน่งว่าง ผู้บริหารมักเสนอชื่อครูและบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการบริหารของสถานศึกษาได้พิจารณา	3.52	.501	มากที่สุด
รวม	3.8003	.14473	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าในภาพรวมคะแนนบรรยากาศองค์การด้านการเอื้ออาทรต่อกันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ลำดับที่ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีจำแนกตามประสิทธิผล
ด้านผู้เรียน จากคะแนนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสถาบัน
ธิดาพระราชินีมาเรีย

ลำดับที่	ประสิทธิผลด้านผู้เรียนวัดจากคะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้									ระดับ ประสิทธิ ผล
	ภาษา ไทย	สังคม ศึกษา	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิทยา ศาสตร์	สุข ศึกษา	ศิลปะ	การงาน อาชีพ	รวม เฉลี่ย	
โรงเรียนที่ 1	88.00	76.00	92.50	100.00	82.50	96.00	100.00	88.00	90.37	สูง
โรงเรียนที่ 2	90.00	76.00	100.00	100.00	80.00	84.00	85.00	88.00	87.87	สูง
โรงเรียนที่ 3	86.00	62.00	87.50	95.00	65.50	88.00	85.00	88.00	82.12	สูง
โรงเรียนที่ 4	90.00	68.00	85.00	80.00	68.50	88.00	80.00	88.00	80.93	สูง
โรงเรียนที่ 5	49.93	42.49	41.54	51.43	39.40	69.82	50.88	59.93	50.67	ต่ำ

จากตารางที่ 4.11 พบว่าประสิทธิผลด้านผู้เรียนจากคะแนนรวมเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ
การเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนน
รวมเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ร้อยละ 90.37, 87.87, 82.12 และ 80.93 ตามลำดับ โดยมีสถานศึกษาที่มี
ประสิทธิผลด้านผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำเพียง 1 สถานศึกษาซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระคิดเป็น
ร้อยละ 50.67

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของ สถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของ
สถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.12 – 4.19

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาใน
สถาบันธิดาพระราชินีมาเรียในภาพรวม

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	3.00	0.00	2.000	1.00
ต่ำ	1	3.00			

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับ
ประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงและมีประสิทธิผลต่ำ ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาค่า Asymp. Sig (2-tailed) พบว่ามีค่า 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่าในระดับนัยสำคัญ .05
หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปผลการวิจัย

ได้ว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับนับถือ กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	3.00	0.00	2.000	1.000
ต่ำ	1	3.00			

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการไว้วางใจ กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	3.00	0.00	2.000	1.000
ต่ำ	1	3.00			

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	2.75	-.725	1.000	.468
ต่ำ	1	4.00			

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีโอภาสแสดงความคิดเห็นในการ
ทำงาน กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	2.50	-1.451	.000	.147
ต่ำ	1	5.00			

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคม
อย่างต่อเนื่อง กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	2.88	-.500	1.500	.617
ต่ำ	1	3.50			

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน กับประสิทธิผลด้านผู้เรียน
ของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	\bar{X}	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	2.75	-.725	1.000	.468
ต่ำ	1	4.00			

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน กับประสิทธิผล
ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	3.50	-1.451	.000
ต่ำ	1	1.00		

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน กับประสิทธิผลด้าน
ผู้เรียนของสถานศึกษาในสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ประสิทธิผล	N	Mean diff.	Mann-Whitney U Test	Asymp.Sig (2-tailed)
สูง	4	3.25	-.707	1.000
ต่ำ	1	2.00		

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
- 1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย
- 1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน

ในสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย จาก 5 สถานศึกษา คือ โรงเรียนพระแม่มารี โรงเรียนวันทามารีอา โรงเรียนมารีรักษ์ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี และโรงเรียนเซนต์แอนดรูว์ โดยประชากรครู จำนวน 360 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร์จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607) ได้กลุ่มตัวอย่างครูทั้งสิ้น 186 คน และประชากรนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 488 คน ศึกษาจากประชากร

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 แบบ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 47 ข้อ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .93 และแบบบันทึกข้อมูลคะแนนทดสอบ O-Net ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พ.ศ. 2556 โดย ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-Net) สร้างแบบบันทึกข้อมูลเป็นตาราง 9 ช่อง และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาเพื่อปรับปรุง ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกข้อมูลผลการทดสอบจากเว็บไซต์ของโรงเรียน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 186 ฉบับได้กลับคืนมา 186 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บข้อมูลในกรณีของข้อมูลของผลสอบ O-Net ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของโรงเรียน ด้วยตนเอง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพ

ด้านผู้เรียนวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยโดยจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนสูงกว่าร้อยละ 60 แสดงว่ามีประสิทธิผลสูง ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าร้อยละ 60 แสดงว่ามีประสิทธิผลต่ำ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยการใช้สถิตินอนพารามเมตริก (Nonparametric) แบบแมนน์ วิทนีย์ ยู เทสต์ (Mann-Whitney U Test)

1.2 ผลการวิจัย พบว่า

1.2.1 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย มีคะแนนบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความผูกพัน ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความผูกพัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ มีบรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2.2 สถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย จำนวน 5 โรงเรียน มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านผู้เรียนอยู่ในระดับสูง 4 โรงเรียน

1.2.3 บรรยากาศองค์การด้านผู้เรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย อยู่ในระดับสูง 4 สถานศึกษาและมีสถานศึกษาที่อยู่ในระดับต่ำเพียง 1 สถานศึกษา อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีขอบข่ายของการบริหารงานด้านวิชาการอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ในระดับค่อนข้างสูง ครูจึงมีความตระหนักและร่วมกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง ประกอบกับ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความผูกพัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ซึ่งแสดงว่าครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ครูยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งเพื่อนครูและผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย จึงมีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ พูล (Poole อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2008: 198) ที่ได้ระบุว่าบรรยากาศองค์การในการทำงาน ที่ดีจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและ เจตคติของสมาชิกขององค์การ และสอดคล้องกับ สเคนเดอร์ (Skander,1990: 296 อ้างถึงใน เบญจมาศ คุ่มดวง 2547: 21) ที่กล่าวถึงมิติที่สำคัญของบรรยากาศองค์การว่ามี 2 มิติ คือ การให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน โดยผู้บริหารต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ถึงวิธีการและเป้าหมายการ

ปฏิบัติงานที่คาดหวัง และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ โดยผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับสวัสดิการ ความเอาใจใส่ ความเมตตา และการบริหารบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งยังสอดคล้องกับที่ ชำนาญ ท้วมพงษ์ (2550) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนนับว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษาทุกระดับเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารงานวิชาการจึงเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ส่วนที่ผลการวิจัยพบว่าด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.4821 และ 3.4225 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าด้านอื่นๆ นั้น สำหรับด้านการปรับปรุงโรงเรียน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ เมื่อสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติต่างๆ ห้องเรียน อาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ ท่านและเพื่อนครูให้ความร่วมมือด้วยดี ทั้งนี้การที่ข้อนี้มีค่าเฉลี่ยน้อย อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชนิมาเรีย ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะกรรมการกลางของสถาบันอย่างเพียงพอ และมีการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนมาโดยตลอด ทำให้ได้รับการประเมินมาตรฐานด้านอาคารสถานที่จากการประเมินของ สมศ.ในระดับดีในปี 2556 โดยเฉพาะโรงเรียนพระแม่มารี ได้รับรางวัลบริเวณสถานที่น่ามอง ในปี 2556 เช่นกัน จึงทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นช่วงที่ตอบแบบสอบถามโรงเรียนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ส่วนด้านการไว้วางใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย เป็นข้อที่เกี่ยวกับ ความไว้วางใจ ระหว่างนักเรียนกับครู ในการปรึกษาหารือ เรื่องการเรียนและความเชื่อมั่นของครู เกี่ยวกับการใช้วิจารณญาณที่ดีในการตัดสินใจ ซึ่งอาจเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างวัย เพราะครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 ปีขึ้นไป และครูไม่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ กมลพัฒนานันท์ (2543) ที่พบว่า ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติในการเรียนของนักเรียนด้านการยอมรับในตัวครู และด้านการยอมรับคุณค่าการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเอลเลนโกเวน และ ซาปิโร (Elangovan and Shapiro, 1998) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กรทั้งทีมงาน ผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพด้านผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชนิมาเรีย อยู่ในระดับสูง 4 สถานศึกษา และมีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้านผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำเพียง 1 สถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก คุณภาพการสอน ซึ่งอาจมีอิทธิพลอีกทางหนึ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งความถนัดทางการเรียน มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และความตั้งใจเรียน ซึ่งคุณภาพการสอนเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพราะหากครูสอนมีความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เตรียมการสอนเป็นอย่างดี มีเทคนิคช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดี มีอารมณ์แจ่มใส อธิบายและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการเรียน รับฟัง

ความคิดเห็นของนักเรียน ให้รางวัล และยกย่องชมเชยเมื่อทำความดี ทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครูผู้สอนและมีความตั้งใจเรียน ดังนั้นห้องเรียนที่มีคุณภาพการสอนที่อยู่ในระดับมาก จะทำให้นักเรียนมีประสิทธิผลทางการเรียนสูงกว่าห้องเรียนที่มีคุณภาพการสอนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของบุญชม ศรีสะอาด (2524) ที่กล่าวไว้ว่า การสอนที่มีคุณภาพจะอำนวยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรวิภา สนวนบุรี (2546) ที่พบว่าคุณภาพการสอน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับนวรรตน์ ประทุมตา (2546) และบัญชา สุวรรณโท (2545) ที่พบว่า คุณภาพการสอนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบคะแนนผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ที่มีประสิทธิผลด้านผู้เรียนในระดับต่ำก็พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (อ้างถึง ในภาคผนวก จ)

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านผู้เรียนสูงและสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านผู้เรียนต่ำ ต่างมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ธวัช นันตะเงิน (2534: 70) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ กลุ่มภาษาไทย กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย และรวมทุกกลุ่มประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1

การที่บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจมีสาเหตุจากบรรยากาศของสถานศึกษาคาทอลิก เนื่องจากทางสภาการศึกษาคาทอลิกได้มีการกำหนดนโยบาย และกระตุ้นให้กลุ่มโรงเรียนคาทอลิก การจัดการศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความผูกพันกัน ให้มีบรรยากาศของความรัก ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในฐานะส่วนตัวและในฐานะหมู่คณะของผู้อบรมแบบคณะนักบวชหรือคณะสงฆ์ ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยความรักและการให้อภัย การอุทิศตนในการทำงาน การทักทายด้วยความรักและความห่วงใย การให้ความเคารพต่อกันและกัน การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การขจัดความโกรธ การให้ความร่วมมือ ความอดทน การให้กำลังใจกันและกัน (บาทหลวงวัชศิลป์ กฤษเจริญ 2548: 193-200) การที่ผู้บริหารเป็นนักบวชที่มีเมตตาพร้อมที่จะให้โอกาสพัฒนาเมื่อมีความบกพร่องผิดพลาด สาเหตุเหล่านี้อาจเป็นเหตุผลให้ครูที่โรงเรียนมีประสิทธิผลต่ำ มีความรู้สึกที่ตนเองก็สามารถมีโอกาสนในการก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาได้

หลายสถานศึกษาได้มีการยอมรับว่าการบริหารจัดการที่มีคุณภาพนำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้อันดีของนักเรียน และสิ่งที่สำคัญของคุณภาพโรงเรียน คือภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพโรงเรียน โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนครู และคณะทำงานต่างๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่ และเกิดผลดีต่อโรงเรียน ในประเด็นนี้ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสิ่งยืนยันและสนับสนุนความคิดนี้จำนวนเป็นร้อยชิ้นงาน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ อัสติน และคนอื่นๆ (Sergiovanni, 1991: 76 ; อ้างถึงใน Austin; et al. 1978) ที่ทำการทดลองเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน 18 โรงเรียน กับโรงเรียนที่มี

ผลสัมฤทธิ์ต่ำจำนวน 12 โรงเรียนที่เลือกมาจากโรงเรียนในรัฐแมริแลนด์ พบว่า มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำว่า เกิดจากผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับครูโดยตรง และมีความถี่ของการเอาใจใส่ในงานวิชาการสูงมีความคาดหวังกับผลสำเร็จของโรงเรียนสูง และเน้นการบริหารงานที่มุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำอย่างชัดเจน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความกระจ่างในความเชื่อดังกล่าว อีกทั้งงานวิจัยอื่นๆ ก็ปรากฏในทำนองนี้ด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา เห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้คณะครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ นักเรียน และบริบทของโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนร่วมกันเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนผู้บริหารจึงเป็นผู้นำของผู้นำ (Principal is the leader of leaders) งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีการศึกษาถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยการวัดที่ผลผลิตของนักเรียน (Student Outcomes) จากผลคะแนนสอบของนักเรียน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และผู้ประสงค์จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการที่ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการไว้วางใจ และด้านการปรับปรุงโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดระบบการแนะนำนักเรียนและดำเนินการอย่างเข้มแข็ง ตลอดจนควรรับครูที่สำเร็จการศึกษาด้านการแนะนำมาปฏิบัติหน้าที่เป็นครูแนะนำโดยตรง หรือจัดการอบรมด้านการแนะนำให้แก่ครูประจำชั้น เพื่อส่งเสริมบรรยากาศด้านการไว้วางใจให้เพิ่มมากขึ้น

3.1.2 จากการที่ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้พิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้เรียน ควบคู่ไปกับการพัฒนาบรรยากาศองค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียควรจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับ ความเชื่อถือไว้วางใจ ของนักเรียนที่มีต่อครูในการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยอาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายลักษณะร่วมกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด และควรมีการศึกษารูปแบบบรรยากาศของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียควรจัดให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ควรจัดให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย โดยใช้ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของนักวิชาการคนอื่นๆ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการวิจัยนี้

3.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียควรจัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลด้านผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

3.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษากับตัวแปรอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คุณภาพของผู้เรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์
สาระสำคัญ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2555). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การใช้ผลการทดสอบทางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนที่จบการศึกษา ตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ออนไลน์) ค้นคืนเมื่อวันที่
15 มิถุนายน 2557 จาก http://www.satit.nu.ac.th/nud_new/File/o-net.pdf.
- _____. (2555). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การใช้ผลการทดสอบทางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนที่จบการศึกษา ตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับกลุ่มเป้าหมาย
เฉพาะ.
- กรมวิชาการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ:
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กษมาพร ทองเอื้อ (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ
ของวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบัน
ราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ขวัญตา โปธิตา. (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 7 (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จันทนา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมาเขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏ, นครปฐม.
- ชัยวัฒน์ สกุนา. (2541). การศึกษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้
ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2541). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับนักเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ กมลพัฒนานันท์. (2543). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์. (2549). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยามพลาซ่า* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ).
- ฐิตียา เรือนนะการ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของงาน”. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- นวลจิตต์ เขวกีร์ติพงศ์. (2545). *การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2549) *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ).
- ปณัสยา เสี่ยงก้อง. (2549). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปฐมา วงษ์อ่อน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม* (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม).
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ).
- ปริญทิพย์ บุญคง. (2546). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ).
- ปริญพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- ประจักษ์ จงอัศญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประยุทธ์ นาคศิลป์. (2548) *คุณภาพการบริหารอาคารสถานที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ วิเศษกิจ. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร* (ปริญญาโท มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- พัชรี ศรีจันทร์งาม. (2542) *การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พวงเพชร สุรัตน์กุล และคนอื่นๆ. (2545). *มนุษย์กับสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชาภพ พันธุ์เทพ. (2554). *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- พรรณราย ทวีทรัพย์. (2529). *นักบริหารกับความเครียด* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตดุสิต* วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, Vol. 7, No.1 2012 pp. 2203-2216 ค้นคืนเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2557 จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/v71do161.pdf>
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงศ์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณช ทองไพบูลย์ (2543) *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรัตน์ สันติวงษ์. (2549). *ปัจจัยที่ผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารต่อการใช้บริการ EBanking* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วัฒน์ มหิพันธ์. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทหารบกชั้น ประทวน สังกัดกองร้อยทหารตำรวจ มณฑลทหารบกที่ 14 ปัญหาพิเศษ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์ องค์การทางการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- ศราวุธ บรอฮิมี่. (2550). *ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* กรุงเทพฯ: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2555). *หลักเกณฑ์และวิธีการปรับใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *แนวทางการคิดคะแนน O-NET (ออนไลน์)* ค้นคืนเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2555 จาก <http://www.niets.or.th>.
- _____. (2557). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2556 (ออนไลน์)* ค้นคืนเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2557 จาก <http://www.onetresult.niets.or.th>.
- สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุพล อนามย์. (2549). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุภวรรณ วรรณสอน. (2554). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรัชย์ ไวยวรรณจิตร. (2552). *การศึกษาสาเหตุที่ทำให้คะแนน O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ: กรณีศึกษาโรงเรียนสุขสวัสดิ์วิทยา*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2531). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์* กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์. (2556). *เรื่องราวเกี่ยวกับการศึกษา “สทศ. เทียบคะแนนโอเน็ต ป.6 ม.3 ย้อนหลัง (ออนไลน์)* ค้นคืนเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2556 จาก ASTV ผู้จัดการออนไลน์ <http://www.waranyatisakkul.wordpress.com/2013/03/page/2>.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็นดู เคชั่น.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์. (2537). *หลักการบริหารเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 15) กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- องค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- Brown, W. B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization, Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley.
- Booker, Janice and Elaine Garrett (2003) "Teachers' and Principals': Perceptions of Leadership Styles and their Relation to School Climate." The University of Mississippi. Abstracts Online. Pub. No. AAT3089826 Retrieved September 25, 2004 from Dissertation Abstracts Online <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3089826>.
- Douglas, D. D. (1979). "An Assesment of the Organizational Climate for Creativity in the Canadian Conference of Seventh Day Adventist-Recommendations for Change Based on the Perception of Leading Church Members" Dissertation Abstracts International. 39(5 June): 754-A.
- Dubrin .J. (1984). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin.
- Davis, Keift and John W. Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work Organizational* 8th ed. International Student Edition. New York: McGraw-Hill Book.
- Ham, Suk-Dong. (1999). "A Study of the Relationship Between Principal Leadership and School Climate in Korean Secondary Schools." Ph.D Dissertation Abstracts International.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard and Snyderman, Barabara B. (1959). *The motivation to Work*. U.S.A.: John Wiley & Sons.
- Hoy, W.K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill companies.
- Hoy, W. K. and Clover, S. I. K. (1986). Elementary School, Climate: A Revision of the OCDQ. *Educational administration Quarterly*. 22(1), 93-110.
- Hellriegel, Don and Slocum, John. W.Jr. (1979) *Management: A Contingency Approach* 2nd ed. Massachusett: Allison & Wesley Publishing.

- Halpin, A.W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston : Harvard University.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- _____. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Martin, L. & Kettner, P. (1996). *Measuring the Performance of Human Service Program*. London: Sage Publisher.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). *An integrative model of organizational trust*. *Academy of Management Review*, 20: 709–734.
- Mooman, C., Deshpande, R. and Zaltman, G. (1992). Relationships between providers and users of market research: the dynamics of trust within and between organizations. *Journal of Marketing Research*, 29 (3), 314-28.
- Morgan, R.M., and Hunt, S.D., (1994). *The commitment-trust theory of relationship marketing*. *Journal of Marketing*. 58.
- Mowen, J. C. and Minor, M. (1998). *Consumer Behavior*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Newell, C.A. (1978). *Human Behavior in Educational Administration*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Pavignano, C.A' (1991). "The Influence of Organization Structure and Climate on Academic Achievement in Elementary Schools." *Dissertation Abstracts International*.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (1996). *Management*. 5th edi. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational climate*. NJ: Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Steers R. M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, Cliff: Good year Publishing.
- _____. (1985). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, John R.; Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (2000). *Organizational behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Sadiq, Alsharif G. R. (1993). "The Relationship of Organization Climate and Study Achievement Within A Collaborative Administrative Model at the Islamic Saudi Academy (Washington D.C.)" *Dissertation Abstracts International*.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ นางสาวประกายมาตร์ ทองอินทร์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มารี จ.กรุงเทพมหานคร
 สถานที่ทำงาน 247 ถ.จันทน์ 27 โรงเรียนพระแม่มารี แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร จ.
 กรุงเทพมหานคร
 วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - ครูผู้สอนโรงเรียนพระแม่มารี จ.กรุงเทพฯ รับผิดชอบธุรการ-การเงิน
 -ผู้จัดการ-ครูใหญ่ โรงเรียนวันทามารีอา ปรานบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์
 -ผู้จัดการ-ครูใหญ่ โรงเรียนเทพพิทักษ์วิทยา จ.แพร่
 -ผู้จัดการ-ผู้อำนวยการ โรงเรียนบอสโกพิทักษ์ จ.นครปฐม
 -ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มารี จ.กรุงเทพมหานคร

2. ชื่อ นางสาวน้ำฝน มงคลล้อม
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี จ.อุดรธานี
 สถานที่ทำงาน 466 หมู่ 10 ถ. แซแล ต. กุมภวาปี อ. กุมภวาปี จ.อุดรธานี
 วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 -ผู้ช่วยผู้อำนวยการแผนกอนุบาล โรงเรียนบอสโกพิทักษ์ จ.นครปฐม
 -รองผู้อำนวยการโรงเรียนมารีรักษ์ จ.นครราชสีมา
 -ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี จ.อุดรธานี
 -เลขานุการและคณะกรรมการบริหารฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี
 -กรรมการบริหารโรงเรียนอนุบาลมหาไถ่ศึกษา จ.อุดรธานี

3. ชื่อ นางสาวอังคณา ชื่นบาน
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวันทามารีอา จ.ประจวบคีรีขันธ์
 สถานที่ทำงาน 52/44 หมู่ 2 ถ.รัฐบำรุง ต.เขาน้อย อ.ปรานบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์
 วุฒิการศึกษา บริหารการศึกษาคุรุศาสตรมหาบัณฑิตจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 -ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายจิตตภาบาลโรงเรียนพระแม่มารี
 -ผู้อำนวยการโรงเรียนวันทามารีอา จ.ประจวบคีรีขันธ์



ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 265

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจรัสศรี คำผา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก -สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดา พระราชินีมาเรีย ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 265

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวันทามารีอา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจรัสศรี คำผา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก -สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดา พระราชินีมาเรีย ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 265

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา กุมภวาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจรัสศรี คำผา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก -สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลด้านผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดา พระราชินีมาเรีย ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
ตอนที่ 2 บรรยายการศอกการในโรงเรียน
2. ขอให้ตอบคำถามตามความเป็นจริง การตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อตัวท่านหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและเก็บข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดไว้เป็นความลับ
3. ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกตอนและทุกข้อ

ขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 1
ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

	สำหรับเจ้าหน้าที่
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษา	
2. อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-39 ปี <input type="checkbox"/> 40-49 ปี <input type="checkbox"/> 50-59 ปี	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. อายุการทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละรายการต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย (✓) ในช่อง
บรรยากาศในโรงเรียน ตามความเป็นจริง ดังนี้

ถ้าข้อความในรายการนั้นตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน**บ่อยมากที่สุด** ให้กา ✓ ในช่อง**มาก**
ที่สุดถ้าข้อความในรายการนั้นตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน**บ่อย** ให้กา ✓ ในช่อง**มาก**
ถ้าข้อความในรายการนั้นตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน**นานๆ ครั้ง** ให้กา ✓ ในช่อง**น้อย**
ถ้าข้อความในรายการนั้นตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน**แทบจะไม่เกิดขึ้นเลย** ให้กา ✓ ในช่อง**น้อย**
ที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	บรรยากาศในโรงเรียน				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
0	การยอมรับในความสามารถและการ ยกย่องจากผู้บริหาร	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง บ่อยมาก หมายความว่า ท่านได้พิจารณาแล้วเห็น
ว่า ผู้บริหารมีการยอมรับในความรู้ความสามารถและให้การยกย่องท่านในระดับ มากที่สุด

ข้อ	รายการ	บรรยากาศในโรงเรียน				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติหรือความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในสถานศึกษา					
4	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
5	ครูทุกคนให้ความเคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน					
6	สถานศึกษาได้รับการยอมรับและให้การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน					
7	ท่านเชื่อว่านักเรียนในสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและผู้บริหารด้วยการให้เกียรติและเคารพยกย่อง					
8	นักเรียนมีความไว้วางใจครูมากเพียงพอที่จะเล่าเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของพวกเขา					
9	นักเรียนมักปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ทางการเรียน					
10	ท่านเชื่อมั่นว่า นักเรียนแต่ละคนสามารถใช้วิจารณญาณที่ดีในการตัดสินใจ					
11	ท่านไว้วางใจเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านเชื่อมั่นว่า เพื่อนครูมีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน					
13	ท่านเชื่อมั่นว่าเพื่อนครูต่างมีความจริงใจต่อกันและกัน					
14	ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความสม่ำเสมอจริงใจ ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน					
15	นักเรียนเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่อุทิศตนในการ					

ข้อ	รายการ	บรรยากาศในโรงเรียน				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน					
16	ท่านอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตั้งใจ					
17	ท่านเชื่อว่าครูทุกคนในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรียพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ					
18	ท่านและเพื่อนครูมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่					
19	ท่านและเพื่อนครูมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
20	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม ท่านทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ					
21	ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของสถานศึกษา					
22	ท่านภูมิใจในคุณภาพของนักเรียน					
23	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
24	ท่านมีโอกาสได้ทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ					
25	เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา ท่านมักจะได้รับทราบข้อมูลล่วงหน้าและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย					
26	การตัดสินใจที่สำคัญๆ ในสถานศึกษาดำเนินการโดยคณะกรรมการการบริหารซึ่งประกอบด้วยตัวแทนนักเรียนคณะครูและผู้บริหาร					
27	ถึงแม้ว่าท่านจะไม่สามารถออกเสียงในการ					

ข้อ	รายการ	บรรยากาศในโรงเรียน				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา แต่ ท่านสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อการ ตัดสินใจ					
28	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ					
29	สถานศึกษาในสังกัดสถาบันธิดาพระราชินี มาเรียมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาครูและบุคลากรในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมินผล การนิเทศ ภาษาต่างประเทศ กิจกรรมนันทนาการ สื่อและเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี					
30	เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานทั้งด้านเอกสาร สื่อและ เทคโนโลยี สถานศึกษาจะจัดส่งครูและ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกเสมอ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือและ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูและ บุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา ตนเองได้อย่างอิสระ					
32	ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและใน อนาคต					
33	ครูทุกคนในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ผูกพันกัน เสมือนหนึ่งเป็นพี่น้องในครอบครัวเดียวกัน					
34	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ข้อ	รายการ	บรรยากาศในโรงเรียน				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
35	การอยู่ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสู่มาตรฐานการจัดการศึกษา					
36	นักเรียนและครูที่เข้าเป็นสมาชิกใหม่ในโรงเรียนจะได้รับ การต้อนรับและดูแลเอาใจใส่อย่างดี					
37	ถึงแม้ท่านจะมีงานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แต่ท่านก็เลือกที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
38	ครูผู้สอนได้รับการกระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพของห้องเรียน ด้วยตนเองมากกว่าที่จะให้ทำตามคำสั่ง					
39	เมื่อสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติต่างๆ ห้องเรียน อาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ ท่านและเพื่อนครูให้ความร่วมมือด้วยดี					
40	เมื่อท่านได้รับคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้จัดทำโครงการใหม่ๆ ท่านจะพิจารณารายละเอียดอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษาและความต้องการของนักเรียนและชุมชนเป็นสำคัญ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจ และให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ต่อครูทุกคนอย่างจริงจัง					
42	ท่านเชื่อว่าบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนเอาใจใส่ท่าน ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ขององค์กรเป็นอย่างดี					
43	สถานศึกษาแห่งนี้เป็นสถาบันที่ดีและเหมาะสมสำหรับท่าน					

ข้อ	รายการ	บรรยากาศในโรงเรียน				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
44	ผู้บริหารและเพื่อนครูทำให้ท่านรู้สึกว่ ตนเองเป็นบุคคลที่สถานศึกษาต้องการ					
45	บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกันด้วย ความรักและความเมตตา					
46	ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนต่อ ผลงานของท่านและเพื่อนครู					
47	เมื่อมีโอกาสหรือมีตำแหน่งว่าง ผู้บริหารมัก เสนอชื่อครูและบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้ คณะกรรมการบริหารของสถานศึกษาได้ พิจารณา					



ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร
1	โรงเรียนพระแม่มาลี	38
2	โรงเรียนวันทามารี	37
3	โรงเรียนมารีรักษ์	37
4	โรงเรียนมหาไถ่ศึกษากุมภวาปี	37
5	โรงเรียนเซนต์แอนดรูว์	37
รวม		186



ภาคผนวก จ

คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ) ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน (O-Net) ปีการศึกษา 2556
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย



คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ) ประสิทธิภาพผลการเรียน (O-NET)
ปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

กลุ่มสาระการ เรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้					
	พระแม่มาเรีย	วันทามาริอา	มารีรักษ์	มหาไถ่ศึกษา กุมภวาปี	เซนต์แอนด รูว์	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	88.00	86.00	49.93	90.00	90.00	43.62
สังคมศึกษาฯ	76.00	62.00	42.49	76.00	68.00	37.14
ภาษาอังกฤษ	92.50	87.50	41.54	100.00	85.00	31.42
คณิตศาสตร์	100.00	95.00	51.43	100.00	80.00	39.87
วิทยาศาสตร์	82.50	65.50	39.40	80.00	68.50	36.3
สุขศึกษาฯ	96.00	88.00	69.82	84.00	88.00	59.71
ศิลปะ	100.00	85.00	50.88	85.00	80.00	45.78
การงานฯ	88.00	88.00	59.93	88.00	88.00	51.59
รวมเฉลี่ย	90.37	82.12	50.67	87.87	80.93	43.18



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจรัสศรี คำผา
วัน เดือน ปีเกิด	19 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตร์ เอกประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	247 โรเรียนพระแม่มาลี ถนนจันทน์ 27 แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่ง	ครู

