

บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กร ของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

Administrator's Role and Organizational Climate of Primary School in Nonthaburi Province.

ริญญภัทร์ สุภาศิริธนานนท์

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Rinyapath Supasirithananon

* Master of Education (Educational Administration), Faculty of Education, Silpakorn University.

Asst.Prof.Dr.Sakdipan Tonwimonrat

* Lecturer, Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 17 สิงหาคม 2563

* แจกแก้ไข 18 กันยายน 2563

* ตอบรับบทความ 7 ตุลาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี 2) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์กกับบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร
บรรยากาศองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to know 1) the administrator's role of the Nonthaburi Primary Educational Schools 2) the organization climate of the Nonthaburi Primary Educational Schools and 3) the relationship between the administrator's role and the organization climate of the Nonthaburi Primary Educational Schools. The sample were 76 schools under Nonthaburi Primary Education Service Area Office 1 and 2. The respondents from each school were the directors and teachers total of 152. The instrument was a questionnaire about the decision-making of administration and the school's effectiveness. The statistical used to analyze the data were frequency (f), percentage (%), arithmetic mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.) and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding of this research were as follows:

1.The administrator's role of the Nonthaburi Primary Educational Schools, as a whole and an individual, were at a high level.

2.The organizational climate of the Nonthaburi Primary Educational Schools, as a whole and an individual, was at a high level.

3.There was a significant relationship between the administrator's role and the organizational climate of the Nonthaburi Primary Educational Schools at .01 level.

Keywords: Administrator's Role
Oranization Climate

บทนำ

การบริหารองค์กรใดๆ ก็ตามให้บรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ (สกุรัตน์ กุมพาศ, 2550:90) ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษาดังนั้นการแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งจะต้องมีบทบาทของผู้บริหารที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ของนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่งดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังที่ชนสาร บัลลังก์ปัทม (2559:158) ได้เสนอแนะประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ประเด็นที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พบว่า ปัญหาคือเรื่องของการวางตน การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและครู จากการศึกษาผลงานของนักวิจัยหลายท่านมีข้อสรุปตรงกันว่า บทบาทผู้นำจะเพิ่มความโดดเด่นและความสำคัญยิ่งขึ้นเมื่อองค์กรนั้นตกอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ไม่มั่นคง ขาดความชัดเจน ผู้บริหารจำเป็นต้องเฝ้าติดตามตรวจสอบและตีความสภาพแวดล้อมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์กร บทบาทของผู้นำจะมีผลกระทบต่อองค์กรสูงขึ้น โดยเฉพาะผู้นำแสดงพฤติกรรมและบทบาทผู้นำอย่างชัดเจนจะสามารถนำองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า และมีอิทธิพลต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ และส่ง

ผลต่อบรรยากาศต่อองค์กรอย่างชัดเจน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดจำนวน 95 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์คือ เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปี 2562 และมีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาระบบบริหารราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2559:22) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่า 1) เรื่องของการวางตนของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและครู เป็นประเด็นที่สำคัญ ซึ่งเมื่อเป็นผู้บริหารแล้วหากประพฤติปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเคารพนับถือและขาดศรัทธาในที่สุด 2) บทบาทในการเป็นผู้บริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารแล้วนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม และนอกจากนี้

ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เสนอแนะเกี่ยวกับทฤษฎะที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ มีดังนี้ การมีภาวะผู้นำ การสร้างความยอมรับด้วยการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีต่างๆ และประการสำคัญคือการทำปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เช่นเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนวัดผางเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ครูต้องการได้แก่ การเป็นผู้นำการกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง การเป็นผู้ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนเป็นผู้ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนให้ครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

จากข้อสรุปทำให้ทราบว่าบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะต้องมีบทบาทของการเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นผู้ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินการในโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจะต้องมีปัจจัยด้านต่างๆ เป็นองค์ประกอบเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การมีบรรยากาศองค์กรที่ดีภายในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเกิดจากการจัดสภาพ

บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

แวดล้อมของโรงเรียนที่จูงใจจะทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ให้แก่การทำงานในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทของการเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นผู้ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินการในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจะต้องมีปัจจัยด้านต่างๆ เป็นองค์ประกอบเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การมีบรรยากาศองค์กรที่ดีภายในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนท่าทรายประชาอุปถัมภ์ สรุปได้ว่าครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์กรหรือบรรยากาศโรงเรียนที่ดีเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารจากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนประชาอุปถัมภ์ได้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนคือ เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนไม่ดีจะส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนวัดสำโรง (หิรัญราษฎร์ภักดีวิทยา) สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิด

เห็นว่าบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ดังที่เบนนิชและนาณู (Bennis and Nanus, 1985:24) อธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถในการเคลื่อนย้ายองค์กรจากจุดที่อยู่ในปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่จะช่วยนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร สร้างความเต็มใจให้แก่บุคลากรในการที่จะเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมใหม่ และสร้างยุทธศาสตร์สำหรับองค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดของพลังงานและทรัพยากร

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จนั้นคือ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งผู้บริหารควรมีบทบาทบางประการที่เหมาะสมอันจะนำพาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ และเช่นเดียวกันนี้บรรยากาศองค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์กรที่ดีซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

บทบาทผู้บริหาร (X_{tot})
1. บทบาทในการเป็นผู้นำ (X_1)
2. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ (X_2)
3. บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (X_3)
4. บทบาทในการกำกับติดตาม (X_4)
5. บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล (X_5)
6. บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (X_6)
7. บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (X_7)
8. บทบาทในการเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (X_8)
9. บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร (X_9)
10. บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง (X_{10})

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
3. บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน (Y_{tot})
1. ความเคารพ (y_1)
2. ความไว้วางใจ (y_2)
3. การมีขวัญสูง (y_3)
4. การมีโอกาสในการทำงาน (y_4)
5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (y_5)
6. ความสามัคคี (y_6)
7. การปรับปรุงสถานศึกษา (y_7)
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (y_8)

ที่มา:

Henry Mintzberg, Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better (New York: Harper and Row, 2013), 92-103.

Robert S. Fox, et al., School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 18-20.

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 95 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 โรงเรียน ซึ่งได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1980: 280) และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามแต่ละเขตพื้นที่

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน จำนวน 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร และ 2) ครู ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

สพป. นนทบุรี	จำนวน ประชากร (โรง)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (โรง)	ผู้ให้ข้อมูล		รวม (คน)
			ผู้บริหาร	ครู	
เขต 1	32	26	26	26	52
เขต 2	63	50	50	50	100
รวม	95	76	76	76	152

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

2. **ตัวแปรต้น** (X_{tot}) เป็นตัวแปรต้นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader) (X_1) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ (Liaison) (X_2) บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Figurehead) (X_3) บทบาทในการกำกับติดตาม (Monitor) (X_4) บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล (Disseminator) (X_5) บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) (X_6) บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) (X_7) บทบาทในการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (Disturbance Handler) (X_8) บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) และบทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) (X_{10})

3. **ตัวแปรตาม** (Y_{tot}) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ (Fox, et al.)

ได้แก่ ความเคารพ (respect) (Y_1) ความไว้วางใจ (trust) (Y_2) การมีขวัญสูง (high morale) (Y_3) การมีโอกาในการทำงาน (opportunity for input) (Y_4) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) (Y_5) ความสามัคคี (cohesiveness) (Y_6) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) (Y_7) และความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) (Y_8)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ (Fox, et al.)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามนิยาม

ตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน

2. นำผลการศึกษามาสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

3. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามตัวแปรของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน

5. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .932

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีและทำการส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยใช้ความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์บทบาทผู้บริหาร/บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ใช้ค่ามัธยัมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยพิจารณาค่ามัธยัมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

1.00 – 1.49 แสดงว่าบทบาทผู้บริหาร/บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 แสดงว่าบทบาทผู้บริหาร/บรรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

2.50 – 3.49 แสดงว่าบทบาทผู้บริหาร/บรรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 แสดงว่าบทบาทผู้บริหาร/บรรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

4.50 – 5.00 แสดงว่าบทบาทผู้บริหาร/บรรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับบรรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยมีการแปลความหมายของความสัมพันธ์ดังนี้

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลยสำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ ดังนี้

0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

สูง

0.51 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

0.31 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ต่ำมาก

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารกับบรรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี สรุปดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทในการเป็นผู้จัดสิ่งก่อควบบทบาทในการกำกับติดตาม บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในการเป็นผู้นำส่วนด้านบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

2. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเคารพ ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องด้านความสามัคคี ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา และด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีขวัญสูง ตามลำดับ

3. บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารในภาพรวมกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี เป็นรายด้าน พบว่าบทบาทผู้บริหารในภาพรวมสัมพันธ์กับความเคารพ ความไว้วางใจ การมีโอกาสนในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความสามัคคี การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบทบาทผู้บริหารในภาพรวมกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพราะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองย่อมทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพขององค์กรทั้งนี้ผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อองค์กร และต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเนื่องจากก่อนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเข้ารับตำแหน่งทางการบริหารนั้นจะต้องผ่านการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ดังที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ 1) บริหารกิจการสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อ

บังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือ ส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ 2) ประสาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้ง ควบคุมดูแลบุคลากร การเงินการพัสดุสถาน ที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วน ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและ ข้อบังคับของทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของ สถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของ สถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณ ที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงาน ประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือ ส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขต พื้นที่การศึกษา 5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 6) ปฏิบัติงานอื่นตาม ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการ ศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดม ศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย ซึ่งเมื่อ ทราบอำนาจหน้าที่แล้วก็ทำให้ผู้บริหารสถาน

ศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ ของตนเองในเชิงองค์รวม (holistic) หรือมอง อย่างครบวงจร เพราะจะทำให้เห็นสภาพของ การบริหารในลักษณะที่เป็นการเชื่อมโยง ได้แก่ 1) งานตามหน้าที่ ได้แก่ งานในฐานะบังคับ บัญชา 2) งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ 3) งาน สนับสนุน ได้แก่ 3.1) งานบุคลากร 3.2) งาน ด้านงบประมาณ และ 3.3) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ กับชุมชน งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย ของภัทรนิชา สุดตาชาติ ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร พบว่าบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพฯ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก

2. บรรยายาค่องค์กรของโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าในองค์กรการ ใดก็ตามจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อบุคคลใน องค์กรนั้นทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพอใจกับ สิ่งที่ได้รับผิดชอบ นักวิชาการหลายคนจึงได้

หันมาศึกษาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ ซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การซึ่งส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคน บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญยิ่งหลายประการ ดังที่เลวิน (Lewin) ได้พยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศหรือพฤติกรรมขององค์การเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การนั้น โดยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การนั้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ มอร์เฟท และคณะ (Morphet and others) ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์การแบบที่หนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่นๆ ดังการศึกษาของนิวเวล (Newell) พบว่าบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรง

กันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ กล่าวคือ แบบของความเป็นผู้นำ ทศนคติ และวิธีการของผู้บริหารที่เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ 3) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การนั้นก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศ บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานไม่เกิดความริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลักแต่ในองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ สภาพบรรยากาศ

องค์การที่เน้นการประสานสัมพันธ์จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานจะอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณา รายด้าน และเช่นเดียวกับ บรรเทิง เครือทัต สุรพล พุฒคำ และภูวดล จุลสุคนธ์ ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพฯ พบว่าบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะ

อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนแล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล เป็นสภาพการณ์ที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นภาพสะท้อนทางความรู้สึกของบุคคล เมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีก็เรียกว่า "บรรยากาศดี" โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดี จะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน โรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว และไม่อยากมาโรงเรียน โรงเรียนที่มีบรรยากาศดี จะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และมีความสุข แต่ถ้าบรรยากาศของโรงเรียนไม่ดี ทุกคนก็จะมีแต่ความระทมทุกข์ ดังที่กล่าวแล้วว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศที่ดีก็คือ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หากจะมองโดยภาพรวมแล้ว เราอาจจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์ และวัสดุ

อุปกรณ์ต่างๆ สิ่งชี้วัดถึงลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ได้แก่ ความชุ่มชื้น การถูกสุขลักษณะ ความร่มรื่น ความสวยงาม ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความสะดวก ฯลฯ

2) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ สนุกสนาน เรียนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความกลัว หวาดผวา วิตกกังวล ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อยากมาโรงเรียน"

3) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร การจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ซึ่งสังเกตได้จากการดำเนินงานอย่างมีระบบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร ทุกคนในโรงเรียนยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน ฯลฯ ลักษณะการบริหารการจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนาางานของโรงเรียน การมอบหมายงานหรือการสั่งการก็เป็นไป ตามสายการบังคับ

บัญชา ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามดูแล ช่วยเหลือ ถามไถ่ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญกำลังใจจัดสวัสดิการ กิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ซึ่งมีกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ มากมาย ที่โรงเรียนจำนวนมาก อาจดำเนินการอยู่แล้ว ด้วยการให้บุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งจะมีผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เช่น การสร้างคุณภาพงาน การวางแผนเป็นทีม (team planning) กิจกรรม 5 ส กิจกรรมข้อเสนอแนะ (suggestion system) การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาองค์กร (organization development) กระบวนการกลุ่ม เป็นต้น กล่าวคือ โรงเรียนทุกแห่งย่อมปรารถนาให้นักเรียนของตนมีความสุขทั้งอยู่ที่บ้านและที่โรงเรียน ทุกข์หรือสุขที่บ้าน บางครั้งโรงเรียนก็ไม่สามารถเข้าไปช่วยผ่อนคลายได้ แต่ทุกข์หรือสุขที่โรงเรียนน่าจะเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในโรงเรียน การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนจะมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ได้ โรงเรียนที่สะอาด สดชื่น ร่มรื่น เรียบง่าย สงบ แจ่มใส มีชีวิตชีวา วัสดุอาคารสถานที่ที่ได้รับการดูแลมีความเป็นปัจจุบันพร้อมที่จะให้ครูและนักเรียนได้ใช้ตลอดเวลา ย่อมจะทำให้ครูและนักเรียนได้รับ

อิทธิพลทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวยรักงาม รักความสะอาด รักความสงบ เรียบง่าย ทำให้เข้าใจตนเอง และผู้อื่นไปด้วย การให้หลายๆ รูปแบบ เป็นต้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บรรยากาศขององค์กรโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดย ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรมีความสุขและนำทำงานพบว่าความชัดเจนเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน การ เข้าใจที่ถูกต้องโดยตรง สนองต่อความต้องการ ขั้นพื้นฐาน การรับรู้ผลของการปฏิบัติงานการ บอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงาน ที่ทำ การเข้าใจมาตรฐานองค์กร การคาดหวัง

กับงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นจิตใจความ ต้องการให้ประสบความสำเร็จในงานอันจะ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่การ เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร และเช่นเดียวกับ งานวิจัยของ พระสีพล จนทรมโม (พิลาสุตา) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรในสถาน ศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประธม ศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประธมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเอื้ออาทรต่อกัน การฉีกก้ำกั้ว ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงสถาน ศึกษา การมีโอกาสนในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ และการมีขวัญสูง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประธมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการ สร้างแรงจูงใจ ตามลำดับและ 3) บรรยากาศ

บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

องค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมพันธกันทางบวก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. บทบาทของผู้บริหารนั้นมีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรดำเนินการ

1.1 กำหนดให้มีหลักสูตร การสร้างเสริมบุคลิกภาพ การแสดงบทบาทที่เหมาะสม การเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร ในการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในรูปแบบการอบรม การประชุม หรือการเป็นวิทยากรต่างๆ

2. บรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งบรรยากาศนั้นหมายรวมถึงลักษณะทางกายภาพ และสิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกและจิตใจ ดังนั้นจึงควรดำเนินการ

2.1 สร้างเสริม ปรับปรุง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนให้น่าอยู่ สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการเรียนรู้และเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละช่วงวัย เช่น การมีสนามเด็กเล่นที่ไม่อันตรายและส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนระดับชั้นอนุบาล มีสนามฟุตบอล สนามกีฬาที่เหมาะสมปลอดภัยสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถม เป็นต้น

2.2 สร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี ในการทำงานเคารพในความคิดการตัดสินใจของทีมงาน ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรโดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ให้การสนับสนุนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของผู้บริการ นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรของ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างเสริมบทบาทของผู้บริหารเพื่อการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร. (2561). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ : 5 กุมภาพันธ์ 2561. เข้าถึงได้จาก : https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwi65t2S9ZLZAhVCo48KHeiCAJcQFggtMAE&url=http%3A%2F%2Fdoi.nrct.go.th%2FListDoi%2FDownload%2F247796%2Fc207ac7ae8b02830d9ed5e23e89c1205%3FResolve_Doi%3D10.14457%2FSTOU.the.2011.146&usg=AOvVaw36JODC6JnHJcChJ1mWEarh.
- บรรเทิง เครือทัด สุรพล พุดคำ และภูวดล จุลสุคนธ์. (2558, มีนาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. รายงานสืบเนื่องจากการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 3 สร้างองค์ความรู้ มุ่งสู่การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ปทุมธานี: เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรนิชา สุตดาชาติ. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2561). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ : 20 พฤษภาคม 2561. เข้าถึงได้จาก : <https://www.moe.go.th/wijai/role.htm>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต1. (2559, ตุลาคม). รายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ.2559.

อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cronbach, Lee J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher.

Fox, Robert S. et al. (1973). *School Climate Improvement: A Challenge to The School Administrator*. Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa.

Mintzberg, Henry. (2013). *Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better*. New York: Harper and Row.