

สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS IN
KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา¹
มัทนา วัฒนอมศักดิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the administrator's competency of schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) the organizational climate of schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the relationship between administrator's competency and the organizational climate of schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

1. The administrator's competency of schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and in each aspect, was at a high level.
2. The organizational climate of schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and in each aspect, was at a high level.
3. The relationship between administrator's competency and the organizational climate of schools in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was found at .01 level of significance.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและ มีผลทำให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง (พิเศษธงทอง จันทรางศุ 2553 : ก) การบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งเมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ มีสมาชิกจำนวนมาก ลักษณะงานซับซ้อนขึ้นหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายของรัฐ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ค่านิยมในการทำงานซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีต่างๆ (ณัฐฐินันท์ พรหมณีสังข์ 2552 : 37)

การจัดการและบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษابرรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพ ขั้นสูงวิชาชีพหนึ่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาครูศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ จะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษابرรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทใดและระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสารสภาพการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดี

ต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีสมรรถนะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าสมรรถนะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะสมสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือ การปฏิรูปนี้เพื่อจะได้มีการผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต (เทือน ทองแก้ว 2545 : 35-43) จากเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 เน้นประเด็นหลัก 3 ประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2548 27-31) ซึ่งเพื่อตอบสนองกรอบแนวคิดการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 กระบวนการหนึ่งที่จะพัฒนาครูและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา คือสมรรถนะของผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นอกจากสมรรถนะของผู้บริหารแล้ว บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการการพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตรทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า (Fox and others 1973: 1) ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารและบรรยากาศขององค์กรภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design)

การศึกษานี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ โดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร ดำเนินการ ทฤษฎีข้อมูล ดำเนินการวารสาร เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการสมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์การ เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัยแล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบ และอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือ สร้างแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของ บาแพทและคณะ (Bapat and others) และบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการและนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และหาคุณภาพรายข้อด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการ และครู

ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียน ละ 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 32 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.942 นำแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย หลังจากนั้น นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ และแปลผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงาน ของวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะเพื่อนำมาจัดทำเป็น รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวนทั้งหมด 103 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ของตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 86 โรงเรียน การสุ่มใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยจำแนกโรงเรียนในแต่ละอำเภอแล้วสุ่มตามสัดส่วน ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างอำเภอท่ามะกา 42 โรงเรียน อำเภอพนมทวน 24 โรงเรียน และอำเภอห้วยกระเจา 20 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้มิให้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 2 คน รวม 344 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปร ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ บาเพทและคณะ (Bapat and others) ดังนี้ 1) การบริหารตนเอง (self management) 2) การนำผู้อื่น (leading others) 3) การบริหารงาน (task management) 4) นวัตกรรม (innovation) 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility)

ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปร ที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของฟ็อกซ์และคณะ (Fox and others) ดังนี้ 1) ความเคารพนับถือ (respect) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) 4) โอกาสในการมีส่วนร่วม (opportunity for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesiveness) 7) การปรับปรุงโรงเรียน (school renewal) 8) ความเอาใจใส่ (caring)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า สมรรถนะของ

ผู้บริหาร/บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า สมรรถนะของ

ผู้บริหาร/บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า สมรรถนะของ

ผู้บริหาร/บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า สมรรถนะของ

ผู้บริหาร/บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลของการวิจัยสรุปประเด็นได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน และครู 2 คน รวมโรงเรียนละ 4 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 86 โรงเรียน รวม 344 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 53.49 สำหรับอายุ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 49.71 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.65 ส่วนระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 80.52 รองลงมาจบการศึกษาในระดับ

ปริญญาโทจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19 สำหรับตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูมีจำนวนมากที่สุดจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.00

ในขณะที่ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 16 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหาร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะผู้บริหารใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

(n=86)

สมรรถนะผู้บริหาร	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. การบริหารตนเอง (X_1)	4.23	0.36	มาก
2. การนำผู้อื่น (X_2)	4.21	0.30	มาก
3. การบริหารงาน (X_3)	4.24	0.31	มาก
4. นวัตกรรม (X_4)	4.17	0.36	มาก
5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_5)	4.36	0.35	มาก
รวม (X_{tot})	4.24	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวม สมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (X_{tot}) มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.35) รองลงมาคือ ด้าน

การบริหารงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.31) ด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.36) ด้านการนำผู้อื่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.30) และด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.36)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

(n=86)

บรรยากาศองค์กร	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ความเคารพนับถือ (Y_1)	4.22	0.30	มาก
2. ความไว้วางใจ (Y_2)	4.23	0.33	มาก
3. การมีขวัญกำลังใจสูง (Y_3)	4.21	0.34	มาก
4. โอกาสในการมีส่วนร่วม (Y_4)	4.17	0.33	มาก
5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	4.19	0.33	มาก
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Y_6)	4.30	0.35	มาก
7. การปรับปรุงโรงเรียน (Y_7)	4.15	0.32	มาก
8. ความเอาใจใส่ (Y_8)	4.24	0.36	มาก
รวม (Y_{tot})	4.21	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าโดยภาพรวม บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (Y_{tot}) มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.35) รองลงมาคือด้านความเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.36) ด้านความ

ไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.33) ด้านความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.30) การมีขวัญกำลังใจสูง ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.34) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.33) ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.33) และด้านการปรับปรุงโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.32) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

บรรยากาศ องค์การ สมรรถนะผู้บริหาร	ความ เคารพ นับถือ (Y ₁)	ความ ไว้วางใจ (Y ₂)	การมี ขวัญ กำลังใจ สูง (Y ₃)	โอกาส ในการ มีส่วนร่วม (Y ₄)	ความ เติบโต ทาง วิชาการ และ สังคม อย่าง ต่อเนื่อง (Y ₅)	ความ เป็น อันหนึ่ง อัน เดียวกัน (Y ₆)	การ ปรับปรุง โรงเรียน (Y ₇)	ความ เอาใจ ใส่ (Y ₈)	รวม (Y _{tot})
1. การบริหารตนเอง (X ₁)	.563**	.742**	.716**	.788**	.659**	.801**	.761**	.772**	.836**
2. การนำผู้อื่น (X ₂)	.648**	.721**	.623**	.732**	.706**	.762**	.707**	.652**	.797**
3. การบริหารงาน (X ₃)	.483**	.638**	.620**	.720**	.641**	.810**	.648**	.599**	.743**
4. นวัตกรรม (X ₄)	.591**	.677**	.692**	.690**	.707**	.865**	.680**	.639**	.797**
5. ความรับผิดชอบต่อ สังคม (X ₅)	.650**	.706**	.632**	.682**	.572**	.936**	.633**	.733**	.699**
รวม (X _{tot})	.651**	.772**	.729**	.800**	.727**	.927**	.760**	.754**	.881**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.881$) ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน (Y₆) มากที่สุด ($r=0.927$) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม (Y₄) ($r=0.800$) ด้านความไว้วางใจ (Y₂) ($r=0.772$) ด้านการปรับปรุงโรงเรียน (Y₇) ($r=0.760$) ด้านความเอาใจใส่ (Y₈) ($r=0.754$) ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง (Y₃) ($r=0.729$) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Y₅) ($r=0.727$) และสมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับ

บรรยากาศองค์การด้านความเคารพนับถือ (Y₁) น้อยที่สุด ($r=0.651$)

อภิปรายผล

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ซึ่งดูได้จากสรุปผลการประเมินภายนอกรอบที่สอง ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระหว่างปี 2549 – 2553 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า มีโรงเรียน

เข้ารับการประเมิน จำนวน 111 โรงเรียน ผลการประเมินในภาพรวมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เท่ากับ 3.19 มีคุณภาพอยู่ในระดับดี โรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 93 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 83.78 ซึ่งจากผลการประเมินนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกมาเป็นอย่างดี ได้รับการอบรมตามหลักสูตรและพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้มีการจัดประชุมสัมมนา อบรม ให้ผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการต่างๆ อย่างเป็นระบบ เตรียมพร้อมปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในองค์กรอย่างจริงจัง อีกทั้งผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารได้เข้าศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารการศึกษา การศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตในสาขาการบริหารการศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะ มีความพร้อม เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและสามารถเข้าใจถึงกฎหมาย นโยบายของภาครัฐ กฎ ระเบียบต่างๆ มาสร้างวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไมตรี หาญแก้ว ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่การ

บริหารสถานศึกษาและความสามารถแสดงพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดในด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษาและสามารถแสดงพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม (ไมตรี หาญแก้ว 2552 : บทคัดย่อ)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นผู้ศีลธรรม ประพฤติตนตามหลักธรรมสากล ประพฤติตนตามค่านิยม กฎหมายและจรรยาบรรณขององค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองที่ดี ยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์และยุติธรรม ให้ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมซึ่งก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นจะส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้ ดังที่ เซอร์จิโออานนี (Sergiovanni) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นเช่นชุมชนแห่งคุณธรรมหรือ องค์กรแห่งศีลธรรมจรรยา (school as moral community) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนาจะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ประสบความสำเร็จ จะต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นชุมชน ให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและมุ่งสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Sergiovanni 1999 : 81-144) และสอดคล้องกับ พินดา สัตถาสาธุชนะทำการศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารตนเองและด้านการบริหารงานที่ค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับความคิดและความกดดันในสถานการณ์ต่างได้ อีกทั้งยังรู้จักแข็งและข้อจำกัดของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี มีการบริหารเวลาและทรัพยากรต่างๆให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุด การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถหลากหลายในการบริหารจัดการ เข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การจะทำให้ผู้บริหารบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พินดา สัตถาสาธุชนะ 2549 : บทคัดย่อ) ดังที่บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะที่สำคัญของผู้นำประกอบด้วย 1) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี และมีความคิดสร้างสรรค์ 2) มีความสามารถในการจัดสนใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง รู้ว่าเมื่อไรควรตัดสินใจทันทีเมื่อไรควรชะลอการตัดสินใจไว้ก่อน 3) ความสามารถในการจูงใจคน คือการดำเนินการต่างๆที่ทำให้บุคคลทุ่มเทแรงใจแรงกายทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำงานอย่างมีความสุข 4) มีชีวิตชีวาและความทนทาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานในสถานการณ์ที่กดดันและทำงานอย่างต่อเนื่อง 5) มีความรับผิดชอบ กล้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Barnard 1969:97)

สำหรับตัวแปรด้านนวัตกรรมแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ยังไม่ได้นำเทคนิควิธีการบริหารใหม่ๆ มา

ใช้ในโรงเรียนยังคงยึดติดการบริหารงานตามรูปแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณา พิสิฐสุกมิตร ทำการศึกษาแบบของผู้นำที่มีสมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทยผลการศึกษาพบว่า 1) แบบของผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการพลเรือนไทยไม่มีความแตกต่างกัน 2) สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการพลเรือนไทยไม่มีความแตกต่างกัน 3) สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแบบของผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการพลเรือนไทย และสมรรถนะหลักมีอิทธิพลกับแบบของผู้นำ ได้แก่ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การสื่อสาร ความคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดเชิงระบบ และความคิดริเริ่มและนวัตกรรม 4) สมรรถนะตามหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแบบของผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการพลเรือนไทย และสมรรถนะตามหน้าที่มีอิทธิพลกับแบบของผู้นำ ได้แก่ การจัดการทรัพยากร การจัดการองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (วรรณา พิสิฐสุกมิตร 2550: บทคัดย่อ) และโรบบิน (Robbins) เสนอว่าผู้บริหารพึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม โดยผู้บริหารควรเน้นไปที่กระบวนการเชิงนวัตกรรมที่จะต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลเพื่อให้เกิดผลผลิตเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Robbins1996: 52)

2. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้าย การคมนาคมมีความสะดวกสบายมากขึ้น และมีช่วงอายุ 40-50ปีขึ้นไป จึงมีภาระทางครอบครัวน้อยลง มีโอกาสในการแสวงหาความสำเร็จและพัฒนาอาชีพของตน จึงมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับ ศิรินันท์ แสงสิงห์ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษา

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์การ โดยรวม และลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม (สิรินันท์ แสงสิงห์ 2550 : บทคัดย่อ)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 เป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นแบบนี้เพราะว่าผู้บริหารและครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนแม้ว่ากิจกรรมนั้นๆจะอยู่ต่างสาขากับ

รองลงมาคือด้านความไว้วางใจและความเอาใจใส่ เพราะว่าผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานกล่าวคือผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียนว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้และครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารว่าสามารถบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ผู้บริหารและครูรู้สึกว่าคุณคนในโรงเรียนได้รับความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานแต่ละคน เข้าใจธรรมชาติจึงเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีสอดคล้องกับ อัจริพร วงศ์พยัคฆ์ ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของบุคลากรตามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 พบว่าข้าราชการครูและลูกจ้างชั่วคราวมีระดับพฤติกรรมคือ มิติขวัญมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติกรุณาปราณีมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติเป็นแบบอย่างมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติมิตรสัมพันธ์มีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติมุ่งผลงานมีพฤติกรรมค่อนข้างมาก มิติห่างเหินมีพฤติกรรมบางครั้ง มิติอุปสรรคมีพฤติกรรมเป็นบางครั้ง และ มิติขาดความสามัคคีมีพฤติกรรมบางครั้ง 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคลากรตามบรรยากาศของโรงเรียนวัดดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่าทุกมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติห่างเหิน ข้าราชการครูสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี ลูกจ้างชั่วคราวสูงกว่าข้าราชการครู นอกจากนี้มิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 1 เป็นแบบเปิด (อัจริพร วงศ์พยัคฆ์ 2553 : บทคัดย่อ) และ สอดคล้องกับ โคเฮนและคณะ (Cohen and others) กล่าวว่าบรรยากาศโรงเรียน คือ คุณภาพและลักษณะของ ชีวิตในโรงเรียน ขึ้นอยู่กับรูปแบบประสบการณ์ของคนที่อยู่ในโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรทัดฐาน เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ของบุคคล การจัดการ

เรียนการสอน และโครงสร้างขององค์การโรงเรียน นอกจากนี้ ชีวิตในโรงเรียนยังรวมไปถึงระดับความปลอดภัยที่โรงเรียนต้องดูแล ประเภทของความสัมพันธ์ที่ยังคงมีอยู่ในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการที่จะแลกเปลี่ยนทัศนะและการมีส่วนร่วมในโรงเรียน (Cohen and others 2009 : abstract)

ด้านการปรับปรุงโรงเรียนแม้จะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากแต่ก็อยู่ในลำดับสุดท้ายเพราะว่า โรงเรียนอาจจะมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในรูปแบบกระบวนการแบบเดิมตลอดเวลานั้นโรงเรียนจำเป็นต้องจัดการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของแทนเนอร์และสโตน (Tanner and Stone) เรื่องนโยบายการปรับปรุงโรงเรียน: การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มลรัฐออริโชนา ประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำภายหลังจากการนำนโยบายการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานคือ 1) การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาในรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐานกลุ่มต่างๆร่วมกันรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 2) มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน 3) ใช้เทคนิคการบริหารเวลา 4) ใช้ความรู้และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกระบวนการกลุ่ม 5) สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการด้านต่างๆให้แก่ครู 6) ส่งเสริมการปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียน 7) อำนาจความสะดวกแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8) พัฒนาความคิดของกลุ่มสู่การปฏิบัติ 9) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่คณะทำงานอย่างต่อเนื่อง 10) สนับสนุนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 11) ให้โอกาสคณะทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ 12) สื่อสารกับผู้ที่อยู่ในเขตเลือกตั้งของโรงเรียนทุกคน 13) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 14) สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างกว้างไกล 15) พยายามสร้างการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกเพื่อการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น 16) จัดการประชุมร่วมกัน 17) ช่วย

สนับสนุนภาวะผู้นำคณะทำงานของโรงเรียนให้มีความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลดีกับนักเรียน (Tanner and Stone 1998: 16-17)

3. จากการผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงในรายด้านของสมรรถนะผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากทุกตัวและยังมีอิทธิพลที่ทำให้รายด้านของบรรยากาศองค์การทุกตัวมีค่าเฉลี่ยรายด้านมากตามด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารสามารถทำให้การบริหารงานด้านต่างๆในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะที่จะบริหารโรงงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพแล้วนั้นทำให้เกิดความเชื่อถือในโรงเรียนและจากการที่ผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารงาน มีการบริหารเวลาและทรัพยากร จัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบความถูกต้อง โปร่งใสในการบริหารจัดการด้านต่างๆอย่างชัดเจนทำให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานขอโรงเรียนและยังสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องส่งผลให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีโดยเฉพาะในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพราะบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมพัฒนาโรงเรียนและยังต้องการ โอกาสที่จะแสดงความสามารถในโรงเรียนร่วมกับบุคคลอื่นสอดคล้องกับ แพชชีเออร์ดีส (Pashardis) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากทัศนะของผู้บริหารและครูชาวไชปรัส โดยทำการสำรวจ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียนได้แก่ การสื่อสาร การร่วมมือ โครงสร้างองค์การและนักเรียน ผู้บริหารและครูในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาเห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนของพวกเขาเป็นที่น่าพอใจด้วยค่าเฉลี่ย 2.33 ในระดับสเกลของลิเคิร์ท ค่าเฉลี่ยของตัวแปรโครงสร้างขององค์การมีค่าต่ำที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 2.26 ตัวแปรนักเรียนมีค่าเฉลี่ย 2.29 การร่วมมือมีค่าเฉลี่ย 2.31 ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวแปรดังกล่าวเป็น ตัวแปรที่จำเป็นในการนำไปปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียน (Pashardis 2000 : abstract) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พาร์เซลและคณะ

(Parcel and others) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและโปรแกรมสุขภาพหัวใจและหลอดเลือดหัวใจเด็กและวัยรุ่น CATCH (Child and Adolescent Trial for Cardiovascular Health) ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในโปรแกรม CATCH ที่ใช้ในการเรียนการสอน ผลการศึกษายังพบว่ามีความสำคัญสำหรับการวางแผนโปรแกรมสร้างเสริมวัฒนธรรมสุขภาพในโรงเรียน การวัดบรรยากาศโรงเรียนมีประโยชน์ในการตรวจสอบความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำไปใช้และปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จตามหลักสูตรส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อสุขภาพ (Parcel and others 2003 : abstract)

ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การเพิ่มมากขึ้นแต่ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ศึกษาต่อสาขาการบริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาทฤษฎีการบริหารใหม่ๆและนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องติดตามเหตุการณ์ต่างๆทั้งในและนอกโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาคด้วยวิจารณ์ญาณบนพื้นฐานของข้อมูลและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ ยึดหลักคุณธรรม ดังนั้นเมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะทางการบริหารแล้ว บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องเข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ใช้ความอดทนอดกลั้น สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศอันดีในโรงเรียนนั้นๆ และก่อให้เกิดความเคารพนับถือความไว้วางใจ การมีขวัญสูงกำลังใจสูงตลอดจนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ควรหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเช่นการอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนความรู้ และทักษะของผู้บริหารให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังควรประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเป็นระยะเพื่อให้ผู้บริหารทราบระดับสมรรถนะของตนเองและมีการพัฒนาตนเองต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนในด้านการปรับปรุงโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรปรับปรุงโรงเรียนทั้งด้านอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆให้มีความพร้อมเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ นำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาพัฒนาโรงเรียนและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นเพื่อสร้างบรรยากาศในโรงเรียนซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

3. จากการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การส่วนหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารมีสมรรถนะทางการบริหารจึงทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากครูในโรงเรียนให้มากขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศอันดีต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ณัฐจินันท์ พราหมณ์สังข์. “ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม,” วารสารวิชาการ 3,12 (กรกฎาคม-กันยายน 2552) : 37

เทียน ทองแก้ว, "ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป," วารสารวิชาการ 5, 9 (กันยายน 2545) : 35- 43.

พินดา สัตถาสาธุชนะ. “**ทำการศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6.**” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

พิเศษทองทอง จันทรางศุ. **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2552.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2553.

ไมตรี หาญแก้ว. “**สมรรถนะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.**” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ , 2552.

วรรณา พิธิฐศุภมิตร. “**แบบของผู้ที่มีสมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย.**” ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

ศิรินันท์ แสงสิงห์. “**ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ, 2550.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.

อจรีพร วงศ์พยัคฆ์. “**บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัดดอนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.**” งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

Bapat , Aswini ,and others. **Leadership Competency Model** [online], accessed 22 July 2010. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm

Barnard, Chester I. **Organization and management.** Cambridge. Massachusetts: Harvard University Press, 1969.

Best, John W. **Research in Education.** 4th ed. Englewood cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1983.

Cohen, Jonathan, McCabe, Libby et al., “School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education.” **Teachers College Record** 111 (2009) [online], accessed 11 October 2010. Available from <http://www.tcrecord.org/content.asp?contentid=15220>

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing.** 3rd ed. New York : Harper & Row Publish, 1974.

Fox ,Robert S. , and Others. **School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator.** Eaglewood Colorado: Phi Delta Kappa, 1973.

Krejcie, Robert V, and Morgan, Daryle W. “**Determining Sample Size for Research Activities**” Journal for Education and Psychological Measurement. No3, November, 1970: 608.

Parcel, Guy S. , Perry, Cheryl L. et al. **“School Climate and the Institutionalization of the CATCH Program.”** Health Education & behavior 30, 4 (2003) [online], accessed 11 October 2010. Available from <http://heb.sagepub.com/content/30/4/489>. abstract

Pashiardis, Georgia. **“School Climate in Elementary and Secondary Schools: Views of Cypriot Principals and Teacher,”** The International Journal of Educational Management 14,5 (2000) [online], accessed 11 October 2010. Available from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0951354x&volume=14&issue=5&articleid=838759&show=abstract>

Sergiovanni ,Thomas J. and other. **Education and Governance and Administration.**_4th ed. Boston: Allyn & Bacon, 1999.

Tanner, C. Kenneth and Stone, Cheryl D. **School Improvement Policy: Have Administrative Functions of Principals Changed in Schools Where Site-Based Management is Practiced?** EDUCATION POLICY ANALYSIS ARCHIVES, 6 (6) [online], accessed 11 October 2010. Available from <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/573/696>

