

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน The Factors of Organizational Climate in Basic Educational Schools

สัมฤทธิ์ ผิวนิม¹

ศรียา สุขพานิช²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) การศึกษาความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียน 120 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน จำนวน 720 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุน 2) การไม่ให้ความร่วมมือ 3) ขวัญ 4) สภาพแวดล้อม 5) อิทธิพลจากภายนอก 6) ความอิสระ 7) ความสนิทสนม 8) การเน้นผลงาน และ 9) การควบคุม
2. ความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่เกิดจากการวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล คือ 1) การสนับสนุน 2) การไม่ให้ความร่วมมือ 3) ความสนิทสนม 4) การควบคุม 5) ขวัญ และมิตรภาพ และ 6) การเน้นผลงาน และความเคร่งครัด นอกจากนี้ ยังพบว่า มีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล คือ 1) สภาพแวดล้อม 2) อิทธิพลจากภายนอก และ 3) ความอิสระ

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ / สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were to know 1) the factors of organizational climate in basic educational schools and 2) the consistency of the components of organizational climate in basic educational schools from the results of this research and universal theory. The 3 steps of this research operation were 1) studying the variable concerning the organizational climate 2) analyzing the components of organizational climate in basic educational schools and 3) studying the consistency of the components of organizational climate in basic educational schools from the result of this

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

research and universal theory. The representative sample was 120 schools. The data were received from the directors, deputy directors, the head of subject department, and teachers, totally 720 respondents. The research instruments were a structured interview and a questionnaire. The statistics used for analysis the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, factor analysis, and content analysis.

The results of this research were found that:

1. The components of organizational climate in basic educational schools consisted of 9 components namely 1) support 2) disengagement 3) morale 4) physical environment 5) external influence 6) freedom 7) intimacy 8) production emphasis and 9) control.

2. The consistency of the components of organizational climate in basic educational schools from the results of this research and universal theory found that the components of organizational climate from the results of this research relate to the components of organizational climate from universal theory namely 1) support 2) disengagement 3) intimacy 4) control 5) morale and 6) production emphasis. Furthermore, the results of this study found that the components of organizational climate in basic educational schools does not relate to the components of organizational climate from universal theory namely 1) physical environment 2) external influence and 3) freedom.

Key words : Organizational Climate / Basic Educational Schools

บทนำ

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีภารกิจหลัก คือ ให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำการกิจหลัก ได้ดีมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะเป็นทั้งทรัพยากรบุคคลและเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในโรงเรียน (วิจิตร ศรีสอาน 2545 : 6) ดังนั้นการบริหารงานโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาระหน้าที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสนใจร่วมกันเป็นพิเศษ คือการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สุพิศ ประสพศิลป์ 2540 : 51) บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน กิบสัน และคณะ (Gibson, et al. 1937 : 314)

กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ทำงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เฮลลริเกิล และสโลคัม (Hellriegel and Slocum 1974 : 430) เห็นว่า นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และหากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ไฮมาน สกอต และคอนเนอร์ (Haiman, Scott and Conner 1985 : 455) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยเชื่อว่าสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์การ จึงเป็นหน้าที่ที่ท้าทายของผู้บริหาร โดยเฉพาะในช่วงที่ประเทศกำลังประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

หลังจากประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจจนส่งผลให้มีการปฏิรูประบบราชการ มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การทางการศึกษา จนส่งผลทางลบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนออกมาทางทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของครู จากผลการสำรวจของสถาบันรามจิตติร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้สำรวจสภาพการทำงานของครูทั่วประเทศ จำนวน 13,500 คน จากโรงเรียน 1,350 โรงเรียน พบว่าครูร้อยละ 50 เริ่มถอดใจกับอาชีพครู โดยร้อยละ 15 ระบุว่าเคยคิดอยากเปลี่ยนอาชีพ ในขณะที่มีถึงร้อยละ 62.50 ระบุว่าหากมีโครงการเกษียณก่อนอายุเกษียณอีกก็จะเข้าร่วมโครงการ และพบว่าครูส่วนใหญ่สอนค่อนข้างหนัก โดยมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยถึง 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งยังรับผิดชอบงานธุรการ ทำให้ครูต้องมีตำแหน่งบริหารหรือธุรการอีกคนละ 1 - 2 ตำแหน่ง ขณะเดียวกันครูส่วนใหญ่ยังใช้เวลาถึงร้อยละ 10 - 20 ของเวลาสอนปกติไปกับงานธุรการ นอกจากนี้ครูกว่าร้อยละ 45.5 จำเป็นต้องขาดสอนแทบทุกสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งประมาณ 2 คาบ โดยสาเหตุอันดับหนึ่ง คือ การต้องไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ รองลงมาคือ การติดประชุม ส่วนภาระที่ครูหนักใจที่สุดคือ การทำฐานข้อมูล การจัดทำรายงานต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน และส่วนกลาง เช่น การรายงานการประเมินผล โดยมีครูถึงร้อยละ 46.1 ระบุถึงความหนักใจในเรื่องนี้ ซึ่งสูงกว่าข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (วิชาการ.คอม 2008)

การที่มีครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกเบื่อหน่ายในอาชีพจะด้วยเหตุผลของภาระงานหรือเหตุผลใดก็ตาม ย่อมส่งผลต่อความตั้งใจและทุ่มเทในการสอน การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของครู และสามารถผสมผสานความต้องการของครูและองค์การเข้าด้วยกัน รวมทั้งสามารถจัดหาสิ่งที่จะสนองความต้องการของครูให้มีความพึงพอใจ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งบราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980 : 67) เสนอว่า หากต้องการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรก คือ

บรรยากาศองค์การนั่นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทราบความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล

การดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การ บรรยากาศองค์การ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. นำข้อสรุปที่ได้มาสังเคราะห์ (content synthesis) เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
3. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษาจำนวน 3 คน ด้านการศึกษาจำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน
4. นำบทสรุปตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์เอกสารและจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อนำไปสร้างเป็นกระบวนการคำถามของแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

1. นำตัวแปรบรรยากาศองค์การมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม (questionnaire)
2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

3. ทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้จำนวน 5 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 20 เขตตรวจราชการ รวมทั้งสิ้น 32,186 โรงเรียน โดยเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) แบบหลายขั้นตอน (multistage sampling) เริ่มจากการเลือกแบบแบ่งกลุ่ม (cluster or area sampling) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ตัวอย่างจำนวน 120 โรงเรียน รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (factor analysis) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ “PCA” (Principal Components Analysis)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยาการองค์การ

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบองค์ประกอบบรรยาการองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยกับองค์ประกอบบรรยาการองค์การตามทฤษฎีของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) เนื่องจากผลงานด้านบรรยาการองค์การของฮอยและมิสเกล มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีนักวิชาการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยาการองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประชากร คือ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน ด้านการศึกษาจำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยาการองค์การ ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 32,186 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นคว้าเกี่ยวกับบรรยาการองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบรรยาการองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน ด้านการศึกษาจำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ใช้วิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) นำมาสรุปร่วมกับหลักการแนวคิดทฤษฎีจากการวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดเป็นตัวแปรองค์ประกอบที่จะศึกษา

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยาการองค์การ ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกและสุ่มตัวอย่างสถานศึกษาและผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. เลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ แบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มเลือกแบบแบ่งกลุ่ม คือ เขตตรวจราชการส่วนกลาง และเขตตรวจราชการที่ 1 - 19 ทั่วประเทศ รวม 20 เขตตรวจ

2. สุ่มจังหวัดในแต่ละกลุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย เป็นจังหวัดในแต่ละเขตตรวจราชการ เขตตรวจราชการละ 1 จังหวัด

3. สุ่มเขตพื้นที่การศึกษาโดยกลุ่มที่มีจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา 2 เขตขึ้นไปใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จังหวัดละ 1 เขต

4. สุ่มสถานศึกษา ใช้การสุ่มอย่างง่าย ช่วงชั้นที่ 1 - 2 (ประถมศึกษา) เขตละ 3 โรงเรียน และช่วงชั้นที่ 3 - 4 (มัธยมศึกษา) เขตละ 3 โรงเรียน

5. ได้สถานศึกษาทั้งสิ้น 120 แห่ง โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ช่วงชั้นที่ 1 - 2 (ประถมศึกษา) จำนวน 60 แห่ง และช่วงชั้นที่ 3 - 4 (มัธยมศึกษา) จำนวน 60 แห่ง

6. กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 คน ครู จำนวน 3 คน จากทั้งหมด 120 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 720 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยมี 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview)
2. แบบสอบถาม (questionnaire)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในแต่ละขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ (content synthesis) เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา
3. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสร้างข้อกระทงคำถามจากตัวแปรที่ได้จากการสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่ได้จาก

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านบรรยากาศองค์การ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 5 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นคว้าตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ (interview) โดยผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้านความคิดเห็น เจตคติ ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษ จำนวน 3 คน ด้านการศึกษาจำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามจำนวน 720 ฉบับ ประสานงานและติดตามผลการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ประสานงาน และในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดต่อกับ โรงเรียนเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
3. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนขององค์ประกอบแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีการวารีแมกซ์ (varimax rotation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดในแถว เพื่อหาค่าไอเกนและเวกเตอร์ของไอเกน และใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบตามแนวคิดของไกเซอร์ (Kaiser quoted in Tabachnik and Fidell 1983 : 44) โดยจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีน้ำหนัก

องค์ประกอบแต่ละตัวแปรเป็น 0.55 ขึ้นไปตามแนวคิดของคอมเรย์และลี (Comrey and Lee 1999 : 625)

5. การวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบ ใช้การเปรียบเทียบองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัย กับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะของสมาชิกในองค์การ 2) การไม่ให้ความร่วมมือ หมายถึง crud ความรับผิดชอบ ปฏิเสธการทำงานหรือทำด้วยความไม่เต็มใจ ขาดความร่วมมือกันในการทำงาน ใช้ระบบพวกพ้อง มีการแข่งขันและเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน 3) ขวัญ หมายถึง คุรุปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี รักในทีมงาน พึงพอใจในการได้รับการตอบสนองทางสังคมและความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีการสนับสนุนช่วยเหลือกัน และมีความรักและภักดีในโรงเรียน 4) สภาพแวดล้อม หมายถึง ความรู้สึกของครูและผู้บริหารที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในด้านความเหมาะสม ความสะอาด การเอาใจใส่ดูแล และความปลอดภัยภายในโรงเรียน 5) อิทธิพลจากภายนอก หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับองค์การภายนอกหรือหน่วยเหนือที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินการปฏิบัติงานในโรงเรียน 6) ความอิสระ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีอิสระในการทำงาน 7) ความสนิทสนม หมายถึง ครูมีมิตรต่อกัน ทักทายเมื่อพบกัน รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน 8) การเน้นผลงาน หมายถึง ผู้บริหารกำหนดตารางการปฏิบัติงานและ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด และผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองแทบจะทุกระดับ 9) การควบคุม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมสั่งการ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู

ความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล ดังนี้ 1) การสนับสนุน 2) การไม่ให้ความร่วมมือ 3) ความสนิทสนม 4) การควบคุม 5) ขวัญ และ 6) การเน้นผลงาน และมีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล คือ 1) สภาพแวดล้อม 2) อิทธิพลจากภายนอก และ 3) ความอิสระ

อภิปรายผล

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบการสนับสนุน ทั้งที่เกิดจากการวิจัยและตามทฤษฎีสากลมีความสำคัญอันดับที่ 1 ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer 1968 : 205-207) กล่าวว่า การสนับสนุน เป็นการรับรู้ถึงความช่วยเหลือของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกลุ่ม เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งจากระดับบนและระดับล่าง สเติร์น และสไตน์ฮอฟฟ์ (Stern and Steinhoff quoted in Owens 1991 : 189-190) อธิบายว่า การสนับสนุน คือ ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับตามความต้องการ รวมทั้งความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft 1963 : 133-152) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือคือการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ

2. องค์ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือที่เกิดจากการวิจัยและตามทฤษฎีสากลเป็นพฤติกรรมของครูที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ไม่เต็มใจทำงาน และแสดงพฤติกรรมในทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวความคิดจากผลการศึกษาของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft 1963 : 133-152) ที่กล่าวว่า การไม่ให้ความร่วมมือ เป็นความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน

ที่ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่มอบหมายให้อย่างไม่เต็มใจ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกัน นอกจากนี้ ลิเคิร์ต (Likert 1967 : 197-211) กล่าวถึงกรอบกว้าง ๆ ที่สามารถวัดพฤติกรรมการไม่ให้ความร่วมมือได้ เช่น การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความหวั่นเกรงหรือความไว้อ่อนใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร ความร่วมมือของบุคลากรในการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การไม่ให้ความร่วมมือยังส่งผลต่อปัจจัยอื่น ๆ ในองค์การ จากการศึกษาของสำเนียงวิลามาส (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า มิติไม่ให้ความร่วมมือมีผลทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

3. องค์ประกอบความสนิทสนมที่เกิดจากการวิจัยและตามทฤษฎีสากล เป็นพฤติกรรมของครูที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่มั่นคง มีความเป็นเพื่อนร่วมงาน และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft 1963 : 133-152) กล่าวว่า การสนิทสนม (intimacy) เป็นความรู้สึกที่ว่า สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นกันเองสนิทสนมกลมเกลียว มีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer 1968 : 205-207) ได้กล่าวถึงมิติความอบอุ่น (warmth) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ว่าเป็นการรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ ซึ่งเกิดขึ้นในบรรยากาศของการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกที่ดี ความเป็นเพื่อน และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

4. องค์ประกอบการควบคุมที่เกิดจากการวิจัยและตามทฤษฎีสากล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ควบคุมกำกับติดตามการทำงานของครูอย่างเข้มงวด การควบคุมถือว่าเป็นหลักทั่วไปในการบริหาร ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 3) กล่าวว่า หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพราะหากปราศจากการควบคุมแล้ว การปฏิบัติงานในองค์การจะไม่บรรลุผล แต่ถ้ระดับการควบคุมมีมากเกินไปจะกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ลิเคิร์ต (Likert 1967 : 197-211) กล่าวถึงระดับการควบคุม

ไว้ว่า องค์การมีลักษณะกระบวนการควบคุมหรือไม่ ต้องพิจารณาว่า ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตรา การปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด ระดับใดที่มีหน้าที่ในการควบคุม การปฏิบัติงานของบุคลากร มาตรการที่ใช้ในการตรวจสอบควบคุมงาน สมบูรณ์และถูกต้องหรือไม่เพียงใด มีขอบเขตของการตรวจสอบและควบคุมเพียงใด สถานศึกษาของไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานราชการอยู่มาก การควบคุมจึงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป การศึกษาของฮอลล์ (Hall 1968 : 92-104) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระบบราชการกับระบบการใช้วิชาชีพพบว่า ระดับความเข้มของระบบราชการมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ครูร่วมมือกับผู้บริหารน้อยมาก ทำงานไม่เต็มความสามารถ

5. องค์ประกอบขวัญที่เกิดจากการวิจัยและองค์ประกอบความเป็นมิตรตามทฤษฎีสากล เป็นพฤติกรรมที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพระหว่างกันในการช่วยกันยอมรับความสามารถทางวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในโรงเรียน องค์ประกอบขวัญที่เกิดจากการวิจัยและองค์ประกอบความเป็นมิตรตามทฤษฎีสากล จึงมีความสอดคล้องกันเมื่อพิจารณาในระดับพฤติกรรมในองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดจากผลการศึกษาของนักวิชาการด้านบรรยากาศองค์การดังนี้ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft 1963 : 133-152) กล่าวว่า ขวัญ (esprit) คือ ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักในทีมงาน เพราะได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองทางสังคม และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ฟอกซ์ และคณะ (Fox, et al. 1973 : 7-9) กล่าวว่า การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) หรือบุคคลที่มีขวัญสูง จะมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ กนกพร วรรณะกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วม

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. องค์ประกอบการเน้นผลงานที่เกิดจากการวิจัยและองค์ประกอบความเคร่งครัดตามทฤษฎีสากล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่จัดวางการทำงานมากกว่าอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ความเข้มงวดในกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน การไม่มอบหมายงานให้ครู หรือการมอบหมายงานที่เป็นภาระหนักเกินความสามารถของครู ดังที่ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft 1963 : 133-152) กล่าวว่า การเน้นผลงาน (production emphasis) เป็นพฤติกรรมการสั่งการ บังคับ และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer 1968 : 205-207) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเน้นผลงานว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน (standard) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเน้นผลงานว่า เป้าประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจน กลุ่มเครื่องมือมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ บุคคล ตลอดจนกลุ่ม ตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ หากองค์การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายสูง มีการยึดถือกฎเกณฑ์การทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ บรรยากาศในลักษณะนี้ก็จะเกิดบรรยากาศเชิงลบและส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกในองค์การ

จากผลการศึกษาพบองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม องค์ประกอบนี้ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล เนื่องจากความเชื่อในแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการมีความแตกต่างกัน ไม่เพียงแต่ความแตกต่างระหว่างนักวิชาการไทยและต่างประเทศเท่านั้น แม้แต่นักวิชาการต่างประเทศด้วยกันก็มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นักวิชาการรุ่นบุกเบิกด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน เช่น ฮาลปิน (Halpin) และฮอย (Hoy) ไม่ได้จัดว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็น

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ การศึกษาจึงมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยนักวิชาการ ศึกษา การบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ต่างมีความเห็นตรงกันว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) ของโรงเรียนจัดเป็นองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวีรดิษฐ์ บัวขาว ที่แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ บรรยากาศด้านการบริหารและบรรยากาศด้านกายภาพ ซึ่งบรรยากาศด้านกายภาพ เป็นบรรยากาศด้านสิ่งแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม ได้แก่ บริเวณสำนักงานอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องประชุม และห้องอื่น ๆ เป็นต้น ทาจิอูริ (Tagiuri quoted in Owens 1991 : 167-168) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) นิเวศวิทยา (ecology) 2) สิ่งแวดล้อม (milieu) 3) ระบบสังคม (social system) 4) วัฒนธรรม (culture) ซึ่งมีนิเวศวิทยา (ecology) มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่ได้จากการวิจัย คือ นิเวศวิทยาเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกายภาพและวัตถุในองค์การ และงานวิจัยของซุลลิก (Zullig 2010 : 139-152) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน เพื่อใช้วัดบรรยากาศโรงเรียนได้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน (physical environment) เป็นองค์ประกอบอันดับที่ 5 แสดงให้เห็นว่าการยอมรับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องใหม่ที่เพิ่งได้รับการยอมรับ โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพราะมีผลกระทบต่อคนในองค์การด้วย ดังที่ ทาจิอูริ (Tagiuri quoted in Maxwell and Thomas 1991 : 72) ได้กล่าวเตือนไว้ว่า “ความรู้สึก” (sense) มีความสำคัญมากกว่า “ความเข้าใจ” (understand)

2. อิทธิพลจากภายนอก สเตียร์ส (Steers 1971 : 106) และคอตเตอร์ (Kotter quoted in Plunket 1992 : 416-419) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาวะเศรษฐกิจสังคมภายนอกองค์การ ข้อมูลข่าวสาร เงิน วัสดุอุปกรณ์

การตลาด ผู้ดูแลกฎระเบียบ และสมาคมต่าง ๆ รวมทั้งประชากรในพื้นที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริการขององค์การ ฮอลล์ (Hall 1968 : 92-104) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระบบราชการกับระบบการใช้วิชาชีพพบว่า ระดับความเข้มของระบบราชการมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ ผลการสำรวจของสถาบันรามจิตติร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้สำรวจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของครูทั่วประเทศ พบว่า ภาระที่ครูหนักใจที่สุดคือ การทำฐานข้อมูล การทำรายงานต่าง ๆ ให้โรงเรียนและส่วนกลาง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ แม้ว่าจะเป็นนิติบุคคล แต่ในทางปฏิบัติยังต้องทำงานสนองนโยบายหน่วยเหนือเป็นสำคัญ

3. ความอิสระ สเตียร์ส (Steers 1977 : 106) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จัดให้สมาชิกในองค์การมีอิสระและมีเอกสิทธิ์การทำงานเป็นของตนเอง จะเกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ผลในทางบรรยากาศก็คือขาดความรู้สึกรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer 1968 : 205-207) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน คอนลีย์ และมันซี (Conley and Muncey 1999 : 103-120) กล่าวถึงลักษณะภายในตัวงาน (intrinsic work features) ว่า บุคลากรมีอาชีพคาดหวังที่จะทำงานอย่างอิสระ และใช้ทักษะที่ซับซ้อนหรือทักษะในระดับสูงในการทำงานให้สำเร็จ มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถพิเศษและพรสวรรค์ และปฏิบัติงานทั้งหมดจนได้เห็นความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยการปฏิบัติดังนี้

1. สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน โดยการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี
2. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียนให้เหมาะสมทั้งด้านความเป็นระเบียบ ความสะอาดร่มรื่น และความสะอาดปลอดภัย
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสหรือมีส่วนร่วมด้วยหน่วยเหนือในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกณฑ์และช่วงเวลาในการประเมินการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารควรสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคลากร ให้โอกาสและอิสระในการทำงาน โดยไม่ยึดกฎระเบียบในการทำงานมากเกินไป ควรถือว่ากฎระเบียบทางราชการเป็นเพียงกรอบหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาดัชนีชี้วัดและการสร้างโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวัดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรมีการศึกษายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

กนกพร วรรณะกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2541.

วิจิตร ศรีธำณ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร

บุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8. (นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.

วิชาการ.คอม. “ทีชเชอร์วอทช์” ไขว้ข้อมูลเบื้องต้นครูไทย พร้อมชี้ผลสำรวจปัญหานักเรียน “พื้นฐานแย่-ขาดวินัย-ก้าวร้าว” คือปัญหาหนกอกครูที่สุด [Online]. Accessed 1 February 2008, Available from <http://www.vcharkarn.com/include/vcafe/showkratoo.php?Pid=60244>

วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2545.

สำเนียง วิลามาศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

สุพิศ ประสพศิลป์. “วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบัน การศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

Brown, Warren and Moberg, Dennis. Organization

Theory and Management : A Macro

Approach. New York : Wiley & Sons, 1980.

Comrey, A.L. and Lee. H.B. A First Course in Factor

Analysis. 2nd ed. Hillsdale, NJ : Lawrence

Erlbaum Associates. Publishers. 1992.

- Conley, Sharon, and Donna E., Muncey. "Organizational Climate and Teacher Professionalism : Identifying Teacher Work Environment Dimensions." In School Climate : Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environment, 103 - 120 edit by H. Jerome Freiberg. Great Britain : Biddles Ltd., 1999.
- Fox, Robert S., et al. School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator. Englewood; Colorado : Phi Delta Kappa, 1973.
- Gibson, Jame L., et al. Organization : Structure, Process, Behavior. Texas : Business Publications Inc., 1937.
- Haiman, T., Scott W. and Connor, P. Management. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin Company, 1985.
- Hall, R.H. "Professional and Bureaucracy." American Sociology Review 33 (1968) : 92 - 104.
- Halpin, Andrew W. and Croft, Don B. The Organizational Climate of School. Chicago : University of Chicago Press, 1963.
- Hellriegel, Don and Slocum, John. Management : A Contingency Approach. Phillipines : Addison-Wesley, 1974.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. Miskel. Educational Administration Theory Research and Practice. 6th ed. New York : McGraw-Hill, 2001.
- Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Value. New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967.
- Litwin, George and Stringer, Robert A. Motivation and Organizational Climate. Boston : Division of Research, Harvard University Graduate School of Business Administration, 1968.
- Maxwell and Thomas. "School Climate and School Culture." Journal of Education Administration 29, 2 (1991) : 72.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Educational. Boston : Allyn & Bacon, 1991.
- Plunkett, Warren R. and Attner, Raymond F. Introduction to Management. 4th ed., Boston: PWS-Kent, 1992.
- Steers, Richard M. Organization Effectiveness : A Behavioral Views. California : Goodyear Publishing Company, 1977.
- Tabachnik, B.G. and Linda S. F. Using Multivariate Statistics. New York : Harper & Row, 1983.
- Zullig, Keith J., et al. "School Climate : Historical Review, Instrument Development, and School Assessment." Journal of Psychoeducational Assessment 28,2 (2010) : 139 - 152.

