

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
Organizational Climate Affecting School Effectiveness of Suphanburi
Primary Educational Service Area Office 2

ณัฐกานต์ คงกระพันซ์*, อรพรรณ ตูจิ้นดา**, ดวงใจ ชนะสิทธิ์***

Nattakan Kongkraphan*, Oraphan Toujinda**, Duangjai Chanasid***

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Master of Education Program in Educational Administration

Nakhon Pathom Rajabhat University

Received: December 27, 2021 Revised: August 7, 2023 Accepted: November 7, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา 2) ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 346 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา เท่ากับ 0.67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.98 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_6) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (X_5) ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยร่วมกัน

ทำนายได้ร้อยละ 82.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.62 + 0.54 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.18 (X_1) - 0.15 (X_2) + 0.15 (X_3)$

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, ประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of organizational climate of school; 2) the level of school effectiveness; and 3) organizational climate affecting school effectiveness. The sample was 346 administrators and teachers under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67 - 1.00. The internal consistency reliability coefficients were 0.98 for organizational climate and 0.98 for school effectiveness. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The results of the research were as follows:

1. Overall the level of organizational climate of school was at a high level. When considering each aspect, the aspects of challenges and Responsibilities was at the highest level, whereas unity, performance standards, warmth and support, organizational structure, and morale were at a high level, respectively.

2. Overall the level of school effectiveness was at a highest level. When considering each aspect, the aspects of the ability to develop students to have a positive attitude and the ability to solve problems within the educational institution was at the highest level, whereas the aspects of the ability to produce high-achieving students and the ability to modify and develop educational institutions were at a high level, respectively.

3. The organizational climate of school in the aspects for performance standards (X_6), challenges and Responsibilities (X_5), organizational structure (X_1), morale (X_2), and warmth and support (X_3) together predicted the school effectiveness (Y_{tot}) at the percentage of 82.70 with statistical significance level of .01. The regression analysis equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.62 + 0.54 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.18 (X_1) - 0.15 (X_2) + 0.15 (X_3)$

Keywords: Organizational climate, school effectiveness, primary education

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่ออย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชน ชุมชน และสังคม รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการ ภายใต้อาณัติ ระเบียบ กติกา และแบบแผน การปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนา

คุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้อง ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 131)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการพัฒนางานด้านการศึกษาโดยตรง จึงต้องมีการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ให้การทำงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ การจะพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเทคนิคการบริหารงานอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ย่อมส่งผลดีกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารไม่สร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่สนใจเป้าหมายและไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลเสียแก่สถานศึกษา ทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จึงวัดได้จากความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา หรือก็คือประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีหลายตัวชี้วัดที่แสดงว่าสถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิผล เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการงานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ผลงานการแข่งขันทางวิชาการของนักเรียน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น ดังที่ Hoy & Miskel (2001: 309) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ อูซาร์ตัน ดาวลอย (2561: 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ข้อสรุปว่า การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่สร้างความเครียดในการบริหารงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ตามขอบข่ายงานการบริหาร มีความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดีซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม การบรรลุผลในที่นี้คือสถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจคือจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

บรรยากาศขององค์กรเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรในองค์กรทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร บรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และนอกจากนั้น บรรยากาศที่ดียังส่งเสริม

ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจและอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเหมือนกับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นบ้านหลังที่สอง ดังที่ Brown and Moberg (1980: 420) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยาภาสองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยาภาสองค์การ สอดคล้องกับโนทัย รุ่งเรืองเกียรติ (2556: 11-12) ได้กล่าวว่า บรรยาภาสองค์การมีความสำคัญและมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารจนถึงระดับล่าง ดังนั้น บรรยาภาสองค์การจึงถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จหรืออาจล้มเหลวล่มสลายลงไปได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป บรรยาภาสองค์การมีความสำคัญต่อการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรในทุกระดับเพราะบรรยาภาสองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยาภาสองค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารบรรยาภาสองค์การให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายหลักให้ได้นั่นเอง (สุวรรณณา สิริธรรม, 2553: 18) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทินกร คลังจินดา (2557: 16) ที่ได้ศึกษาเรื่องบรรยาภาสองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้กล่าวไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยาภาส ส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ก็ประสบปัญหาเฉกเช่นเดียวกับเขตพื้นที่ การบริหารอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาในหลากหลายด้าน เช่น เรื่องอัตรากำลังที่ขาดแคลน ความสามัคคีในการทำงาน การบริหารเรื่องงบประมาณ หรือแม้กระทั่งประสบการณ์ของผู้บริหาร ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จึงมีการจัดสรรบรรยาภาสของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 SP2-5Q Model โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คุณภาพสถานศึกษา คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพครูและบุคลากร และคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าประสงค์และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 1.20 และผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) อยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2564) ทั้งนี้อาจเกิดจากบรรยาภาสในการบริหารงานขององค์กรส่งผลไปยังประสิทธิผลของสถานศึกษาก็เป็นได้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า บรรยาภาสองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 2 อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3,456 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 127 คน ครูจำนวน 3,329 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 346 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 13 คน และครูจำนวน 333 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามขนาดสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความท้าทายและการรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามระดับบรรยากาศองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 57-58) ตอนที่ 3 สอบถาม

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระหนงคำถามด้านบรรยากาศองค์กร จำนวน 27 ข้อ และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 45 ข้อ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ - coefficient) ของ Cronbach (1970 อ้างถึงในสุวิมล ติรพานนท์, 2551: 156) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.98 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย 2) การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562: 363) และ 4) การวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ระดับบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3. บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศองค์กร

ซึ่งได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 82.70

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีบรรยากาศในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นตัวช่วยส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเจตน์ วโรกร (2556) ได้ศึกษาการศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมครู 4 มิติ ด้านอุปสรรค ด้านมิตรสัมพันธ์ด้านขวัญ และด้านความสามัคคี อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติทางเห็น ด้านมิติมุ่งผลงาน ด้านมิติเป็นแบบอย่าง และด้านมิติกรุณาปราณี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม พ.ศ. พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมครูพบว่า มิติสนิทสนม และมิตรร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก มิติอุปสรรคและมิติขาดความสามัคคี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มิติแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี มิติมุ่งผลงาน และมิติทางเห็น อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ผลการวิจัยพบว่า บรรยาการองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ บรรยาการองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ศรีจันทร์ อินทร์ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยาการองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด ผลการศึกษาพบว่า บรรยาการองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บรรยาการองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านผู้เรียนและการบริหารจัดการของโรงเรียน ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันสมัยในศตวรรษที่ 21 ด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน เพ็งประโคน (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออก พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีทักษะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพทางการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลด้านผู้เรียนมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลด้านครูในระดับต่ำที่สุด สอดคล้องกับบรรลุ ชินน้ำพอง (2555) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ

แรก คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสาวิตรี จ้วนหอม (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยความเสี่ยงด้านวัสดุทรัพยากร ปัจจัยความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ปัจจัยความเสี่ยงด้านปัญหาเศรษฐกิจ ปัจจัยความเสี่ยงต่อผลผลิตและบริการ ปัจจัยความเสี่ยงด้านบุคลากร ปัจจัยความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี ปัจจัยความเสี่ยงด้านสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยความเสี่ยงในโครงสร้างนโยบายสถานศึกษา ยกเว้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเมืองและกฎหมายมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตได้ดังนี้ คุณภาพโดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการขาดงาน และการออกกลางคันของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการประเมินผล ด้านการพัฒนางาน ด้านการทำงานเป็นทีม สำหรับด้านการวางแผนและจัดการประชุมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน สำหรับด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดย อยู่ในระดับมาก คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมกับความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ พิรุณ ขำเลีย (2558) ที่ได้ทำการศึกษา นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต

2 ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำ การวางแผน การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน คุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ นวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษารัตน์ ดาวลอย (2561) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีการใช้หลักธรรมาภิบาลทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีทิศทางบวกและขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ .897 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บรรยายาคอองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และได้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 82.70 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่จะให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และหาแนวทางพัฒนาแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลในด้านบวกกับทุก ๆ ฝ่าย ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจของสถานศึกษา ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร คลังจินดา (2557) ได้ทำการศึกษา บรรยายาคอองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาองค์การด้านความรับผิดชอบต่อส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 องค์ประกอบบรรยาการองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.842 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.9 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการกำหนดและประกาศเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบหรือผลจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน ครอบคลุมและสามารถปฏิบัติได้ ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย

1.2 ผู้บริหารควรมีการวางแผนและระดมกำลังเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และมีความชัดเจนในการวินิจฉัยสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองนำไปสู่การพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจอีกด้วย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยาการองค์การของตนเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาบรรยาการองค์การ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

กิตติยา แสนสุข. (2557). บรรยาการองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิรุณ ชำเลีย. (2558). **นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พรเพ็ญ สมบูรณ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์พิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พลอยไพลิน เพ็งประโคน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนชนก พุ่มเพชร. (2559). **กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จันทบุรี – ตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี จ้วนหอม. (2556). **ปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ติरणานนท์. (2551). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ์ณา สิทธิธรรม. (2553). **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท คาวาซุมิ ลาบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สมเจตน์ วโรกร. (2560). การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564 จาก <http://www.sp2.go.th/sp2/index.php/2018-06-02/1278-2564-1>
- อโนทัย รุ่งเรืองเกียรติ. (2556). การรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาบุคลากรและองค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษารัตน์ ดาวลอย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Brown, W. B. & Moberg, D.J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro approach**. New York: John Willy and Sons.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research and practice**. Singapore: McGraw-Hill.