

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

อภิวรรณ ก้นวิเชญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อภิวรรณ กันวิเชญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

.....กรรมการ
(ดร.สมุท ชำนาญ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการค้นคว้าความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และคุณครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องหมายตอบแทนพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามที่นี่ ที่มีส่วนให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ จนได้รับความสำเร็จการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

อภิวรรณ กันวิเชญ

56970079: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การรับรู้บรรยากาศองค์การ/ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู

อภิวรณ์ กันวิเชญ: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
CLIMATE AND JOB PERFORMANCE BEHAVIORS OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ
กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่
ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 110 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการวิจัย
ครั้งนี้นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant items) มีค่าตั้งแต่ .57 ถึง .93
นำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)
มีค่าความเชื่อมั่น .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ความมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพทั่วไปของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	11
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	14
การรับรู้บรรยากาศองค์การ.....	28
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	32
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู.....	36
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก	92
ภาคผนวก ข	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย	104

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์การ	20
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	52
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน....	59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้าน โครงสร้างองค์การ...	60
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ.....	61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ.....	63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความขัดแย้ง	64
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านมาตรฐานของ ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความภักดีต่อ องค์การ	66
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเสี่ยงภัย.....	67
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	68
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการสอน	69
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านสนับสนุนการสอน	70
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง	71
16	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	72
17	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยมาส โคว์	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมีการปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพ และยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญที่เป็นหัวใจ 5 ด้าน คือ 1) ปฏิรูปการศึกษา 2) ปฏิรูปการเรียนรู้ 3) ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา 4) ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ปฏิรูปทรัพยากร ซึ่งการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนระบบนั้นจะมุ่งการดำเนินการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 4-5)

ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหาร ไปสู่ระดับสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป และกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสถานะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เรียกว่า บรรยากาศองค์การที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจและคุณธรรม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคคลในการทำงาน (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 17)

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968, p. 65; Steers & Porter, 1983, p. 365) จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต แนวความคิดของบราวน์ และ โมเบอร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของเฮลริเจล และ สโลคัม (Hellriegel & Slocum, 1974, p. 430) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดที่จะทำงานอย่างแท้จริง ทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาให้ก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องหาแนวทางให้บุคลากรผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์การปัจจัยหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การ ริชาร์ด (Richards, 1994, pp. 49-64) บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความคิดริเริ่มในการทำงานสามารถลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างครูและบุคลากรในองค์การได้ และครูที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่ดีจะมีเจตคติต่องาน (ชฎิลรัตน์ เอี่ยมเกษมสิน, 2547) และสตีเยร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของครูและส่งผลถึงพฤติกรรมของครูในด้านต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นแนวคิดเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยครูที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานเหมาะสมจะทำให้องค์การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุดในที่สุด ประหยัดที่สุดในที่สุด และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด (พรนภาพรรณ สีหะวงษ์, 2552)

โรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายทับปุดดินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 14 โรงเรียน มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ปฐมวัยถึงขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบไปด้วย โรงเรียนบ้านโคกสูง โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด โรงเรียนบ้านโนนหมากมูน โรงเรียนสหสังฆะมหาคุณ โรงเรียนวัดหนองม่วง โรงเรียนบ้านหนองเม็ก โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี โรงเรียนบ้านหนองจาน โรงเรียนสมาคมไลออน (บ้านอ่างศิลา) โรงเรียนละลมติม (จิตรพลาอนุสนธิ์) โรงเรียนบ้านหนองแอก โรงเรียนอนุบาลธรรมศิริวิทยาการ โรงเรียน

ชุมชนบ้านหนองแวง โรงเรียนบ้านหนองม่วง มีครูทั้งสิ้น 138 คน สภาพทั่วไปของแต่ละโรงเรียน ตั้งอยู่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา มีครูย้ายบ่อยเนื่องจากครูที่มาบรรจุรับราชการนั้น ไม่ใช่คนในพื้นที่ พอปฏิบัติงานครบ 2 ปี ก็ย้ายกลับไปยังพื้นที่ภูมิลำเนาเดิม จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อที่จะนำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำถามในการวิจัย

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงการรับรู้บรรยากาศองค์การใน 8 ด้าน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ของครูในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู
3. เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ เป็นไปตามความเหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานของการวิจัย

การรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

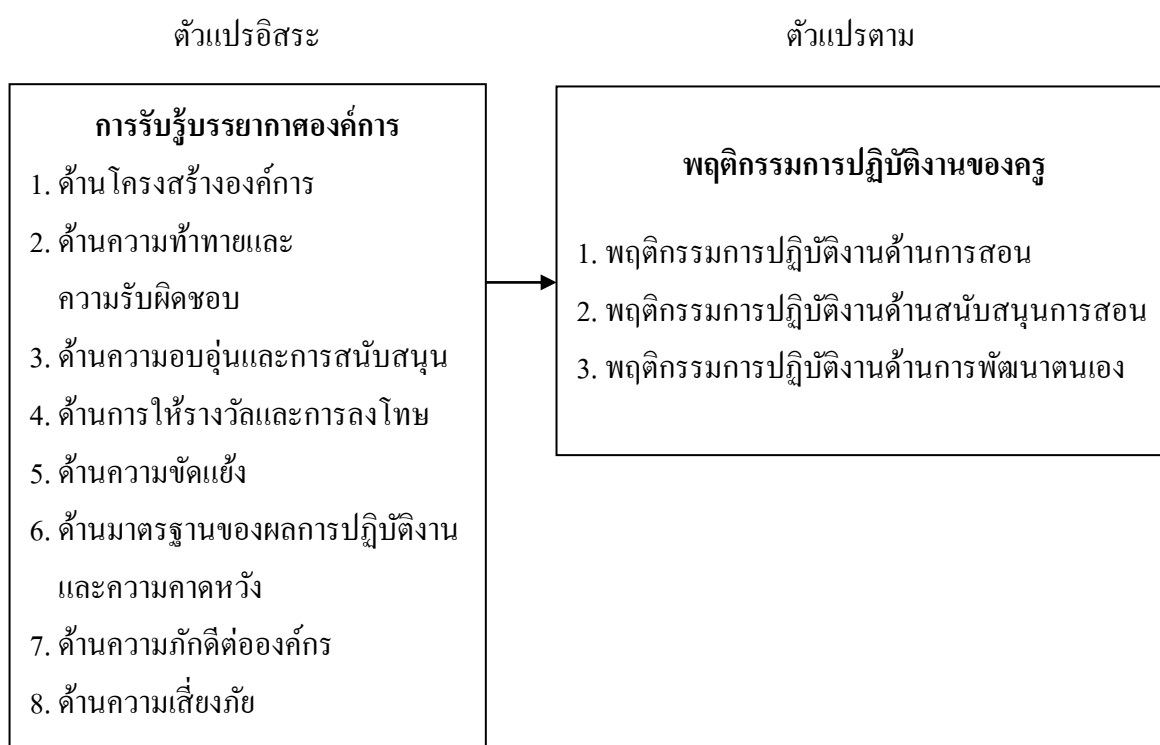
ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ใน 8 ด้าน โดยอาศัยแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45-65) ดังนี้
 - 1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
 - 1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
 - 1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
 - 1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
 - 1.5 ด้านความขัดแย้ง
 - 1.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง
 - 1.7 ด้านความภักดีต่อองค์การ
 - 1.8 ด้านความเสี่ยงภัย

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู เป็นแนวคิดของกัมปนาท ศรีเชื้อ (2549) พิชัย ไชยสงคราม (2542, หน้า 22-27) และยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 87) มี 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน
- 2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
- 2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการรับรู้บรรยากาศองค์การใน 8 ด้าน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และสรุปมาเป็นกรอบความคิดของการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังนี้

1.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยอาศัยแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45-65) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การใน 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 1.1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 1.1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
- 1.1.5 ด้านความขัดแย้ง
- 1.1.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง
- 1.1.7 ด้านความภักดีต่อองค์การ
- 1.1.8 ด้านความเสี่ยงภัย

1.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู เป็นแนวคิดของกัมปนาท ศรีเชื้อ (2549) พิชัย ไชยสงคราม (2542, หน้า 22-27) และยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 87) มี 3 ด้าน ได้แก่

- 1.2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน
- 1.2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
- 1.2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 138 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 110 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์การใน 8 ด้าน

- 3.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 3.1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 3.1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 3.1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

- 3.1.5 ด้านความขัดแย้ง
- 3.1.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง
- 3.1.7 ด้านความภักดีต่อองค์กร
- 3.1.8 ด้านความเสียหาย
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
 - 3.2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน
 - 3.2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
 - 3.2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. การรับรู้ หมายถึง การประมวลและตีความหมายข้อมูล เกิดเป็นความเข้าใจและความรู้สึกภายในของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือรู้สึกต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้เหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมและความคิดของผู้ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกเป็น 8 ด้านดังนี้
 - 3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับกฎระเบียบ การบริหารงานรวมทั้งเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนในการดำเนินงานขององค์กร
 - 3.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของครูต่อหน้าที่การงานของตนที่ต้องปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จของงาน ซึ่งไม่จำเป็นที่ทางโรงเรียนต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง
 - 3.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานที่เอื้ออำนวย ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การรับรู้ของครูในการได้รับสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ

3.5 ด้านความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ว่าครูในโรงเรียน รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนเผชิญหน้ากับปัญหาและรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานร่วมกันของครู

3.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ถึงความชัดเจนของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังที่เกี่ยวกับมาตรฐานในการทำงานที่โรงเรียนกำหนดไว้

3.7 ด้านความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การทำประโยชน์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

3.8 ด้านความเสี่ยงภัย หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย หรือความปลอดภัยในการทำงาน

4. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

5. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความต้องการ ความพึงพอใจที่เกิดกับตัวบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองไปในทางที่ดีก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

5.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดสภาพการณ์ สถานการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ ในการวางแผนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา รวมทั้งต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาช่วยในการสอน จึงถือได้ว่าการสอนต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการจัดสภาพการณ์ สถานการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ

5.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรม การประกวด ส่งเสริมการจัดประสบการณ์และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

5.3 พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความรู้ วิชาชีพและวิธีการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนาตนเองครูสามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการอ่านหนังสือ วารสาร การศึกษาต่อ ร่วมสัมมนาทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม เป็นต้น เพื่อช่วยยกระดับการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา หรือเปิดสอนในระดับประถมศึกษา หรือโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) ได้แก่ โรงเรียนบ้านโคกสูง โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด โรงเรียนบ้านโนนหมากมุ่น โรงเรียนสหสังฆ์มหาคุณ โรงเรียนวัดหนองม่วง โรงเรียนบ้านหนองเม็ก โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี โรงเรียนบ้านหนองจาน โรงเรียนสมาคมไลออน (บ้านอ่างศิลา) โรงเรียนละลมดีม (จิตรพลาอนุสนธิ์) โรงเรียนบ้านหนองแอก โรงเรียนอนุบาลธรรมศิริวิทยาคาร โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวง โรงเรียนบ้านหนองมั่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ทพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
 - 2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
 - 2.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์กร
 - 2.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร
3. การรับรู้บรรยากาศองค์กร
 - 3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร
 - 3.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
 - 3.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
 - 3.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
 - 3.5 ด้านความขัดแย้ง
 - 3.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง
 - 3.7 ด้านความภักดีต่อองค์กร
 - 3.8 ด้านความเสียภัย
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
5. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
 - 5.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน
 - 5.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
 - 5.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอวัฒนานคร
2. อำเภออรัญประเทศ
3. อำเภอตาพระยา
4. อำเภอโคกสูง

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด 124 โรงเรียน 1 สาขา ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะระดับประถมศึกษา จำนวน 91 โรงเรียน เปิดสอนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนเอกชน จำนวน 7 โรงเรียน แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 10 กลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย กลุ่มเครือข่ายอากเนย์, กลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์, กลุ่มเครือข่ายไตรมิตรกลุ่มเครือข่ายตะวันบูรพา, กลุ่มเครือข่ายนครธรรม, กลุ่มเครือข่ายเทวาทิราช, กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา, กลุ่มเครือข่ายนครินทร์, กลุ่มเครือข่ายปางสีดา และกลุ่มเครือข่ายพระยา

นโยบายจัดการศึกษาของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ควบคู่กับค่านิยมหลัก 12 ประการ เพื่อความเป็นพลเมืองดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. เร่งรัดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยใช้กลุ่มเครือข่ายเป็นฐาน/ ชมรมตามบริบท ความจำเป็น และความต้องการของแต่ละกลุ่มเครือข่าย/ ชมรม
4. ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

5. ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และกลุ่มเครือข่าย ที่มีผลงานเชิงประจักษ์

6. ส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้เรียนได้รับ โอกาสการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

7. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยระบบเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก

8. ส่งเสริม พัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ผู้ประชาคมอาเซียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2558) ตามแผนปฏิบัติการ ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการประจำปีงบประมาณ สอดคล้องและ ตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีทิศทางการบริหาร ดังนี้

วิสัยทัศน์

“คุณภาพเด่น เน้นคุณธรรม นำสู่สากล”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม ตามมาตรฐานการศึกษา และมีทักษะ ที่จำเป็นเพื่อก้าวสู่สากล

2. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

3. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะตามสมรรถนะ มาตรฐานวิชาชีพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มี ความเข้มแข็งได้มาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ คุณธรรม ตามมาตรฐานการศึกษา และมีทักษะที่จำเป็นเพื่อก้าว สู่สากล

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตาม ศักยภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพสากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
5. พัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

จุดเน้น

1. ด้านผู้เรียน
2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้นสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1. แก้ปัญหาอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้
2. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ส่งเสริมทักษะผู้เรียน ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้
4. ส่งเสริมคุณธรรม คุณลักษณะพึงประสงค์ ค่านิยมหลัก 12 ประการ
5. การนิเทศเชิงระบบและกรณีศึกษาภายใน
6. การพัฒนาครู (เน้นพัฒนาเทคนิครูปแบบวิธีการสอน)
7. การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
8. สำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาได้มาตรฐาน

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังกล่าวจะส่งผลให้มีการทำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นทิศทางและกรอบการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2558, หน้า 36-37)

โรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายทับดิง อำเภอโคกสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูงทั้งหมด 14 โรงเรียน

ประกอบไปด้วย โรงเรียนบ้านโคกสูง มีข้าราชการครู พนักงานราชการ รวมทั้งครูอัตราจ้างจำนวน 15 คน โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด จำนวน 9 คน โรงเรียนบ้านโนนหมากมุ่น จำนวน 7 คน โรงเรียนสหสังฆ์มหาคุณ จำนวน 8 คน โรงเรียนวัดหนองม่วง จำนวน 9 คน โรงเรียนบ้านหนองเม็ก จำนวน 11 คน โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี จำนวน 12 คน โรงเรียนบ้านหนองจาน จำนวน 5 คน โรงเรียนสมาคมไลออน (บ้านอ่างศิลา) จำนวน 7 คน โรงเรียนละลมติม (จิตรพลาอนุสนธิ์) จำนวน 12 คน โรงเรียนบ้านหนองแอก จำนวน 9 คน โรงเรียนอนุบาลธรรมศิริวิทยาการ จำนวน 12 คน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวง จำนวน 16 คน โรงเรียนบ้านหนองมั่ง จำนวน 6 คน รวมมีครูทั้งสิ้น 138 คน สภาพทั่วไปของแต่ละโรงเรียนตั้งอยู่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา มีการจัดการศึกษา ตั้งแต่ปฐมวัยถึงขยายโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจดังนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 21) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานต่อองค์การ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งเป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549, หน้า 89) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 184) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตอนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การหนึ่ง

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความเห็นว่า แต่ละความหมายนั้นคล้ายคลึงกัน จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ โดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะขององค์การ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีมีส่วนสำคัญในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถผลิตงานได้เพิ่ม อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง ลิทวิน และสตริงเจอร์เน้นในเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การโดยตรง

สตีเยร์ส (Steers, 1977, pp. 104-109) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมขององค์การในที่สุด ดังนั้นการจัดรูปแบบการบริหารองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม
2. บรรยากาศองค์การหนึ่งอาจเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง และอาจไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสู่

การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การและสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลตามเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เน้นบรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความจำเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมกับองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ก็ไม่สามารถคาดหวังว่าบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ 2 ข้อ คือ

3.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

3.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)

สตีร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, p. 364) กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal environment) ซึ่งเขาเรียกว่า บรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วย โดยสรุปจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1966 citing Gray & Starke, 1984, p. 150) เสนอว่าบรรยากาศในองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก ในอันที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ระบบการให้รางวัล (A reward system) เช่น การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

2. ระบบการตั้งเป้าหมาย (A system of goal-setting) โดยให้พนักงานแต่ละคนตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. เน้นการทำงานที่ตัวบุคคล (Emphasis upon individual effort) โดยให้พนักงานทุกคนมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

4. ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (A feedback system) พนักงานสามารถได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติงานของตนอย่างรวดเร็ว และมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสำเร็จในผลการปฏิบัติงาน

5. ระบบการลดขั้นตอนการบังคับบัญชา (A system of minimized the degree of dependence)

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay group research, 2003) เห็นว่า การที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตได้นั้น จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีที่สุด

นีเวล (Newell, 1978, p. 19) พบว่า บรรยากาศโดยเฉพาะบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากของบุคคลภายในองค์กร

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดี จะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดกำลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่มุ่งความสำเร็จ โดยให้รางวัล เน้นการทำงานที่ตัวบุคคลและลดขั้นตอนการบังคับบัญชา อีกทั้งจะช่วยผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศในองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน แม้ว่าจะเป็งานที่มีความซับซ้อนและท้าทายก็ตาม ซึ่งสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ทฤษฎีบรรยากาศองค์กร

ลิทวิน และสติริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งอธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรแต่ละด้านแตกต่างกันไป ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Organization structure) โครงสร้างที่องค์กรกำหนดขึ้นมา สำหรับใช้ในองค์กรทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร ไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรรูปนัยหรือองค์กรรูปนัยก็ตาม

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง (Self-control) การมีส่วนร่วม (Participation) ความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นการวัดการสนับสนุน โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานแทนการลงโทษ ซึ่งช่วยให้ความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุนจะช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) เป็นการวัดการรับรู้ทางด้านการให้รางวัล (ผลตอบแทนในทางบวก) และการลงโทษ (ผลตอบแทนในทางลบ) ซึ่งการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัลและการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร เป็นความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกหรือกลุ่มขององค์กรสองกลุ่ม หรือมากกว่า เช่น เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการมีทรัพยากรอย่างจำกัดความแตกต่างในด้านสถานภาพ เป้าหมายค่านิยม การรับรู้ ทักษะคติ ความเชื่อ ซึ่งแตกต่างกันและไม่เห็นพ้องต้องกัน ทำให้เกิดความพยายามที่จะแสดงทัศนะของตนหรือกลุ่มให้เด่นกว่าผู้อื่น หรือเมื่อความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนอง

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standard and expectation) เป็นการวัดความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานและความชัดเจนของการคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานถูกสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมที่จะเป็นแรงจูงใจให้ตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการวัดความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่

8. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน (Risk and risk taking) เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยง บุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจในบรรยากาศที่มีความเสี่ยงในงานหรือมีงานที่ทำหายในระดับปานกลางจะมีความต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงานสูงและในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงในงานอยู่ในระดับต่ำจะทำให้ความต้องการทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

จากบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ด้าน ของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การแบบมุ่งประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประเภท คือ
 - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
 - 1.3 ให้ความเป็นอิสระในการทำงานและมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
 - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน
2. บรรยากาศมุ่งใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประเภท คือ
 - 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง
 - 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นไม่ลงรอยกัน
3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประเภท คือ
 - 3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน
 - 3.2 มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่
 - 3.3 ให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
 - 3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

กิบสัน และดอนเนลลี่ (Gibson & Donnelly, 1973, pp. 315-316 อ้างถึงใน จุฬารัตน์ เสกน้าโชค, 2548, หน้า 17-19) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยกิบสัน และดอนเนลลี่ได้นำเอาทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ มาสรุป ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวคิดกับบรรยากาศองค์การแต่ละทฤษฎีที่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1973, pp. 315-316)

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor scientific management)	การบริหารงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	กำหนดโครงสร้างงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชานำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดวาร์ด, ลอเรนซ์ และลอว์เรนซ์ (Woodward, Lawrence & Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้างและการปฏิบัติงาน	ความต้องการทางวิทยาการ โครงสร้างเป็นตัวกำหนดบรรยากาศ โดยผ่านการคาดหวังต่องาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetic)	มนุษย์สามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของตนเองได้	ข้อมูลมีความสำคัญต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชา (Span of control) ของลอคฮีด (Lookheed)	การพัฒนารูปแบบที่ให้ความสำคัญกับการจัดช่วงการบังคับบัญชา	ใช้การแบ่งระดับประเมินความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ของบรรยากาศ เช่น ระดับการอบรมแก่ผู้จัดการและบรรยากาศการวางแผนภายในองค์การ
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ หน่วยงานระดับล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นที่มีอยู่ภายในองค์การ
ทฤษฎี 4 ระบบ ของลิเคิร์ต Likert (System 4)	กระบวนการมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ โดยมีปัจจัยสำคัญคือ ภาวะผู้นำที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์นั้น ๆ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์จะนำไปสู่ภาวะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	การปรับปรุงประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานโดยการปรับปรุงลักษณะงาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดยการเพิ่มความรับผิดชอบการยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้าแก่พนักงาน

จากแนวคิดของ บรรยากาศองค์การข้างต้นมีหลายองค์ประกอบ มีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การทำให้เกิดการพัฒนาองค์การและยังช่วยให้อำนวยการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์การรักษาสมาชิกให้อยู่กับองค์การได้นานยิ่งขึ้น การจัดการบรรยากาศขององค์การจะช่วยส่งเสริมให้ภาพลักษณ์ที่ดีของการทำงานดีขึ้น ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทรัพยากรที่จำกัด ความชัดเจนของพันธกิจ การติดต่อระหว่างบุคคล การสร้างสิ่งกระตุ้นที่ปัญญา การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การให้รางวัลต่อผลงาน ความยืดหยุ่น และการจัดการความเสี่ยงและการมีส่วนร่วมในการบูรณาการองค์การ

รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 188-190) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 3 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) ซึ่งรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รูปแบบบรรยากาศเช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์การ

2. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก มีการยอมรับสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี เน้นความรับผิดชอบส่วนตัว จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลผลิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. บรรยากาศที่ทำให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) มีลักษณะสำคัญคือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้ความอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และให้การยอมรับของบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

การจำแนกประเภทขององค์การตามแนวคิดของระวีงเนตร โพธิ์แก้ว (2542, หน้า 12-19) กล่าวสรุปได้ ดังนี้

1. จำแนกโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การ แบ่งออกได้ 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้
 - 1.1 องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก ได้แก่ องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิกโดยตรง เช่น พรรคการเมือง สหกรณ์ สโมสร
 - 1.2 องค์การธุรกิจ ได้แก่ องค์การที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร เช่น ห้างร้าน บริษัท ธนาคาร เป็นต้น

1.3 เป็นองค์การเพื่อบริการ ได้แก่ องค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณชนทั่วไป เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น

1.4 องค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน ได้แก่ องค์การที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม กองทหาร เป็นต้น

2. จำแนกโดยยึดโครงสร้าง แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

2.1 องค์การแบบเป็นทางการ เป็นองค์การที่จัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน จัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ โรงเรียน เป็นต้น ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

2.2 องค์การแบบไม่เป็นทางการ เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมกันอย่างง่าย ๆ และล้มเลิกได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การรูปนัยหรือองค์การนอกระบบ เช่น ชมรมต่าง ๆ หรือกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้องค์การรูปนัยยังมีลักษณะเป็นกลุ่มอยู่ในองค์การรูปนัย

3. จำแนกโดยยึดการกำเนิด แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

3.1 องค์การแบบปฐม หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติสมาชิกทุกคนต้องเกี่ยวข้องกันมาแต่กำเนิด มีกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัวด้วยสมัครใจ ถือหลักความมุ่งหวังและผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่าระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้น องค์การแบบนี้ ได้แก่ ครอบครัว ศาสนา หมู่บ้าน เป็นต้น

3.2 องค์การแบบมัธยม หมายถึง องค์การที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น สมาชิกมีความสัมพันธ์กันด้วยเหตุและผลและความรู้สึกลึกซึ้งคิดอย่างเป็นทางการ ตามข้อผูกพันที่กำหนดขึ้นในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การจึงไม่เป็นแบบส่วนตัว วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบนี้มักจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิก เช่น ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม โรงเรียน เป็นต้น

ในองค์การที่มีบรรยากาศสนับสนุน สมาชิกองค์การมีขวัญและกำลังใจดี เข้าใจกัน และช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, pp. 420-421) ได้ศึกษารูปแบบองค์การโดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัด และได้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแข่งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทจะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมเป็นการยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในบรรยากาศขององค์กรลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่โดยทันที

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

โสมสกา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2543, หน้า 47-53) ได้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศที่ไร้ความสุขไม่ค่อยสนุกกับการทำงาน (Defensive atmosphere) บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศที่มีการวิพากษ์วิจารณ์ตำหนิติเตียน ผู้บริหารมักคัดค้านพนักงานด้วยอคติ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยการควบคุม ผู้บริหารสั่งการในลักษณะเผด็จการ ยึดกฎข้อบังคับอย่างเคร่งครัด บรรยากาศที่บิดเบือน ไม่จริงใจต่อกัน ผู้บริหารมักคิดและทำเพื่อประโยชน์ของตนเป็นหลัก บรรยากาศแบบชายีน ผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของพนักงาน บรรยากาศของการใช้อำนาจที่เหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เพราะขาดความเชื่อถือนไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง เป็นต้น

2. บรรยากาศแห่งการเสริมสร้าง (Supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ของพนักงานทุกคน และผลักดันให้พนักงานทุกคนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ตามเป้าหมาย ได้แก่ บรรยากาศที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังบรรยากาศที่มีแต่ความเข้าใจ ซึ่งก่อให้เกิดการตั้งใจทำงาน ร่วมมือกัน และทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น

จากแนวคิดรูปแบบต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ ที่ก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์การและต่อพนักงานในองค์การที่สุด คือ บรรยากาศที่มีลักษณะเป็นการบูรณาการระหว่างการเน้นที่มุ่งความสำเร็จของงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการเอาใจใส่ต่อสมาชิกในองค์การในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการลดอัตราการลาออกจากงานได้เช่นกัน ฉะนั้นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ จึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารไม่ควรมองข้ามถึงความสำคัญในการจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การตามความเหมาะสม

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาบรรยากาศองค์การนั้นจำเป็นต้องเข้าใจถึงมิติต่าง ๆ ซึ่งมีมิติเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวัดบรรยากาศองค์การ นักวิชาการจึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

ฮัลปิน และครอฟต์ (Halpin & Crofts, 1963) ได้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่

- 1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือและการประสานงานกัน
- 1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก
- 1.3 มิติความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit de crop) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง
- 1.4 มิติสัมพันธ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

- 2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการณ์น้อย

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าคำนึงถึงผลงานมาก บริหารจะควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 มิติแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2.4 มิติปรานี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงถึงความเป็นผู้ที่มิเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และตระส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002, pp. 10-12) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การเพื่อเป็นการพรรณนาลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์การและสามารถวัดระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่การบริหารต่าง ๆ การวางแผนการบริหาร การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระเบียบชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐานที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน เป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการเอาใจใส่ต่องาน และมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางที่ปฏิบัติงานสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการยอมรับในผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การยอมรับในการให้บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสมอภาคกัน

6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 5 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 15) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายขององค์กร ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญา และแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์กร ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน
 4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุน ใ้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
 5. สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
 6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร
- ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 198-200) กล่าวเกี่ยวกับการวัดบรรยากาศองค์การ ดังนี้ ลิทวิน และสตริงเกอร์ ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศขึ้นมาใช้ระเบียบวิธีปฏิบัติของนักวิชาการเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการวัดบรรยากาศด้วยการใช้พื้นฐานทางด้านการรับรู้ในการตอบสนองต่อคำถามต่าง ๆ แบบสอบถามหรือเครื่องมือที่ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 81-85, 207-208) พัฒนามาใช้มีชื่อเรียกว่า Improved climate questionnaire from revised ซึ่งแบบสอบถามนี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมิติบรรยากาศองค์การ 9 มิติ โดยมีคำถามความคิดเห็นของแต่ละมิติเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้
1. โครงสร้างองค์การ ถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับบัญชา การดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบจนเกินไปและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ด้วยความรู้สึกที่รับผิดชอบต่องาน
 2. ความรับผิดชอบ ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่ปฏิบัติก็ดำเนินการด้วยความรู้สึกที่รับผิดชอบต่องาน
 3. การให้รางวัล ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับสิ่งตอบแทน สำหรับงานที่ตนได้รับ ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ ระบบการให้รางวัลขององค์การมีลักษณะทางบวกมากกว่า การลงโทษ ทั้งนี้หมายรวมถึงการรับรู้ในความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายเงินเดือนและการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 4. ความเสี่ยงของงาน ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสี่ยงของงานและความท้าทายในงานและองค์การ เน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง ซึ่งเป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

5. ความอบอุ่น ถามความคิดเห็นในเรื่องมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร ซึ่งบรรยากาศของการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกที่ดีความเป็นเพื่อนและการรวบรวมกลุ่มที่เป็นทางการ
6. การสนับสนุน ถามความคิดเห็นในเรื่องความช่วยเหลือของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกลุ่ม เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งจากระดับล่างขึ้นบน
7. มาตรฐานงาน ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของเป้าประสงค์ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ มาตรฐานของปฏิบัติงาน เน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากร ตลอดจนเป้าหมายของกลุ่มด้วย
8. ความขัดแย้ง ถามความคิดเห็นในเรื่องที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่า ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลเน้นการแก้ปัญหา
9. ความภักดีต่อองค์กร ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าของทีมงาน และที่สำคัญคือ ความมีน้ำใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อกัน จากการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนี้ แม้ว่าการแบ่งองค์ประกอบไว้แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีความเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหา ไม่แตกต่างกัน

การรับรู้บรรยากาศองค์กร

องค์กรแต่ละองค์กรล้วนแล้วแต่มีลักษณะพิเศษเฉพาะที่แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป บราวน์และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 418) ไม่ว่าจะในรูปแบบของการบริหารจัดการ รูปแบบของผู้บริหารรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ รวมไปถึงทัศนคติพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้รวมกันเป็น “บรรยากาศองค์กร (Organizational climate)” นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กรยังเชื่อมโยงไปยังสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ความพึงพอใจในองค์กรและงาน ผลการปฏิบัติงาน และอัตราการขาดงานและลาออก เป็นต้น (Bowditch & Buono, 1994, p. 516)

ดังนั้นการรับรู้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรเพราะว่า พฤติกรรมเกิดจากการรับรู้ของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าข้อเท็จจริง ถึงแม้ว่าการรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริง แต่บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 73) บุคคลจะเห็นสิ่งที่ตนอยากมองหรือมีความสามารถหรือมีความพร้อมที่จะมองผลของการรับรู้สภาพความเป็นจริงแต่เพียงบางส่วนนั้นจะเป็นมูลเหตุสำคัญของความเข้าใจในบุคคล ซึ่งที่สุดจะกลายเป็นมูลเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 58)

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การนั้น ได้มีนักวิชาการคือ แคทส์ และ โรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 284) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานในการเข้าใจถึงพฤติกรรม เพราะสิ่งเร้าที่มากกระทบอินทรีย์นั้น ถ้าบุคคลไม่รับรู้ ก็จะไม่มีความรู้พฤติกรรม ซึ่งบุคคลจะรับรู้แตกต่างกันจากประสบการณ์เดิม แรงกระทบจากภายนอก เช่น ความเครียด พลังของกลุ่มและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการนี้ จะมีสิ่งๆ เหมือนกัน คือ การเลือกรับรู้ การตีความ และการเติมให้สมบูรณ์ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนพอใจและปฏิเสธสิ่งที่รบกวนจิตใจ แล้วตีความออกมาตาม ประสบการณ์เดิมและค่านิยม ส่วนการเติมให้สมบูรณ์ คือ การที่คนเราเติมภาพหรือเหตุการณ์ตามแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นให้กลายเป็นภาพหรือสถานการณ์ที่มีความสมบูรณ์ ทำนองเดียวกัน ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 43) ก็ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้สภาวะแวดล้อมรอบตัว

2. การแปลความหมายจากอาการ ส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความดีหรือถูกต้องเพียงใดนั้นต้องอาศัย

2.1 สติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด

2.2 การสังเกตพิจารณา

2.3 ความสนใจและความตั้งใจ

2.4 คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

3. ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความ หรือแปลความหมายของการสัมผัสได้แจ่มชัด ความรู้ดั้งเดิม และประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้ สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้ดีจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

3.1 เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้องชัดเจน

3.2 ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือรู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปลความหมายต่าง ๆ ได้สะดวกและถูกต้อง

ซึ่ง สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 60) ได้กล่าวว่า กระบวนการย่อยของการรับรู้เป็นการแสดงถึงความสลับซับซ้อน และธรรมชาติของการกระทำตอบโต้ในการรับรู้ แบ่งกระบวนการย่อยได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอก

2. การเผชิญหน้ากับสิ่งเร้า

3. การคัดเลือก
4. การจัดระเบียบ
5. การตีความ

การรับรู้เป็นกระบวนการในการเลือกรับ มีการประมวลผล จัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลรับรู้ หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ บุคคลจะเลือกรับสิ่งเร้าต่างกันถ้าในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีสิ่งเร้าหลายอย่างคนจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540, หน้า 6) และการแปลความหมายขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตและสภาพจิตใจในปัจจุบัน (นาวลศิริ เปาโรหิตย์, 2543, หน้า 169)

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการในการเลือกรับ จัดหมวดหมู่และตีความสิ่งเร้าที่มากกระทบระบบรับสัมผัส ธรรมชาติของสิ่งเร้า ความคาดหวัง ความต้องการ เจตคติ ความใส่ใจ ความสนใจ สภาพจิตใจของบุคคล ตลอดจนสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันไป ได้แก่ คุณสมบัติของผู้รับรู้ คุณลักษณะของผู้ถูกรับรู้หรือสิ่งเร้า สถานการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เนื่องจากมนุษย์ไม่ได้ทำงานอยู่ภายในความว่างเปล่า เมื่อเขาทำงานเขาต้องเข้าใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน หรือกล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับรับรู้บรรยากาศขององค์การที่เขาทำงานนั่นเอง การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานมีความแตกต่างกันตามไปด้วย ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

การศึกษาบรรยากาศขององค์การในด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึง เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนารายอากาศองค์การให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (FAQ Center, 2005)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลตามแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามา จึงสรุปได้ว่า แนวคิดของสตริงเกอร์ มีความใกล้เคียงในมิติต่าง ๆ ที่เหมาะกับการรับรู้บรรยากาศโรงเรียนในกลุ่มทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 ซึ่ง สตริงเกอร์ยังกล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร ทั้ง 8 ด้านนี้ จะใช้วัดเพื่อบ่งบอกถึงด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวนี้มาเป็นหลักในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การด้านนี้ คือ ความรู้สึกรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน กฎระเบียบ การบริหารงาน รวมทั้งเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งทำให้งานลดลงหรือความสำเร็จได้และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มได้

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Emphasis on individual responsibility)

เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานของคนที่ต้องปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จของงาน ซึ่งไม่จำเป็นที่ทางโรงเรียนต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง โดยบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสให้ผ่านมา ถึงแม้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จเท่ากัน ผลของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นความรู้สึกของบุคคล

ในองค์การเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการทำงานที่เอื้ออำนวย การสนับสนุนส่งเสริมจะช่วยลดความกลัว ความไม่ประสบความสำเร็จของงาน ขณะที่ความอบอุ่นจะช่วยลดความวิตกในด้านปริมาณของงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรและส่งเสริมให้สมาชิก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอดทน ต่องาน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) เป็นความรู้สึกของบุคคล

ในองค์การเกี่ยวกับการได้รับสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานและความยุติธรรมจะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้า

ปัญหา และรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันของครูในโรงเรียน รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียน อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ตึงเครียด การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectations) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับความชัดเจนของผลการปฏิบัติงาน

และความคาดหวังที่เกี่ยวกับมาตรฐานในการทำงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งมีความสำคัญกับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการให้เกิดความสำเร็จ

7. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับ

ความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การทำประโยชน์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ในองค์การที่เป็นทางการ ไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกันการมีความสามัคคีในองค์การยอมทำให้งานประสบความสำเร็จ

8. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับความเสี่ยง

ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย หรือความปลอดภัยในการทำงาน

การคำนวณการรับความเสี่ยงในงาน หรือการตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงาน มีความสำคัญในการกระตุ้นการจูงใจด้านความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพของความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะเสนอตัวต่องานที่มีความเสี่ยงปานกลางดังนั้นเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมจะเกี่ยวกับความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเป็นเรื่องราวแนวคิดที่นักวิชาการได้เสนอขึ้นมาจากการศึกษา ทดลองหรือวิจัย ทฤษฎีจะเป็นแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายในเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลได้มีการกล่าวถึงทฤษฎีไว้ดังนี้

บูลซ์ และเคิร์ต (Boone & Kurtz, 1987, p. 343) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory of motivation) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

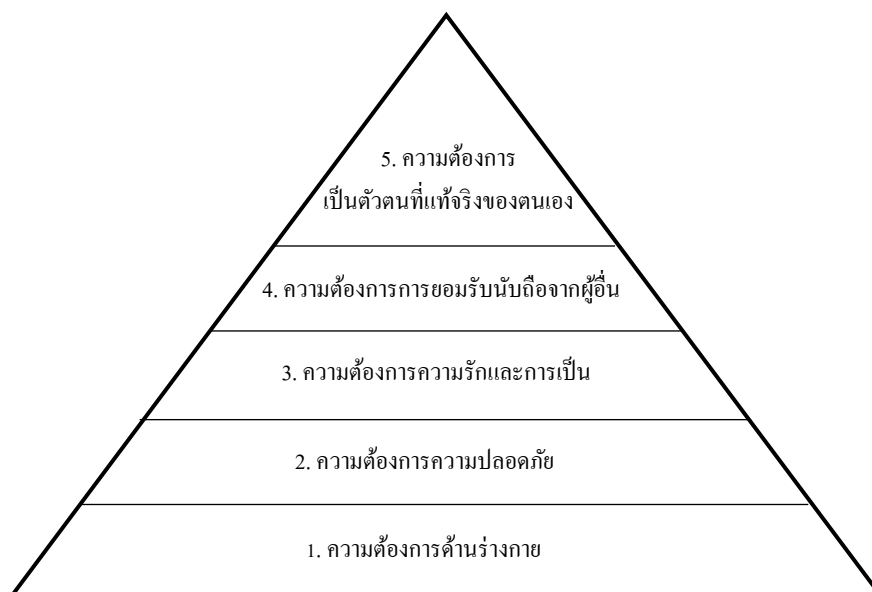
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียนได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือ

มีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขึ้นตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย
 - 2.3 ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
 - 2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศ และศักดิ์ศรี
 - 2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
 - 2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
 - 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่ใหม่
 - 2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
 - 2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร
- ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึง การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอหรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถให้ได้ผลสำเร็จของงาน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2546) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of theory) ว่ามนุษย์มีความต้องการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ เรียกว่า Hierarchy of needs มี 5 ลำดับขั้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

(มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากที่มีมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหารหรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้วมนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียวไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้วจะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เช่นกัน แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดีด้วย

จากการศึกษาคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึง ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงความต้องการ ความพึงพอใจที่เกิดกับตัวบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองไปในทางที่ดี ก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม จึงสรุปได้ว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
3. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 262) กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของครูไม่ว่าจะในระดับใด จะอยู่ในขอบเขต ต่อไปนี้

1. การสั่งสอนคิดปะวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์
2. การฝึกรบมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงานให้แก่ศิษย์
3. ปกครองดูแลความทุกข์สุขให้แก่ศิษย์
4. การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์
5. การแนะแนวทางศึกษาและอาชีพ
6. การจัดกิจกรรมเพื่อความเจริญงอกงานให้แก่ศิษย์
7. การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ
8. ดูแลสอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดแก่ทรัพย์สินของโรงเรียน
9. การสร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
10. การรักษาวินัยและพฤติกรรมให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป

พิชัย ไชยสงคราม (2542, หน้า 22-27) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งโดยรวมไว้ ดังนี้

1. ครูมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานการสอน
 - 1.1 ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญหรือวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียน
 - 1.2 รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น จัด โครงการสอน เตรียมการวัดผลประเมินผล เป็นต้น
 - 1.3 ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - 1.4 ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น จัดหา ผลิต ควบคุมดูแล และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน
 - 1.5 เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 1.6 ดำเนินการฝึกรบมครูประจำการ โดยบริการด้านวิชาการและร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา

1.7 ให้คำปรึกษาในการจัดทำกิจกรรมของนักเรียน

1.8 ให้คำแนะนำและแนะแนวทางการศึกษาและแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนการแนะแนวปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียนเช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต

1.9 การทำการสอนความรู้แก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ

2. ครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนการสอนหรือสายบริการ นอกจากปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงิน บัญชี พัสดุ ทะเบียน วัสดุ แนะแนว บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัย โรงเรียน พยาบาล และงานที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (2548) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

1.2 การพัฒนาหลักสูตร

1.3 การจัดการเรียนรู้

1.4 จิตวิทยาสำหรับครู

1.5 การวัดและการประเมินผลการศึกษา

1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

1.7 การวิจัยทางการศึกษา

1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

1.9 ความเป็นครู

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550) มีการกำหนดตำแหน่งมาตรฐาน ตำแหน่ง ประเภทผู้สอนในหน่วยงานการศึกษาสายงานสอนลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานสอนมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำการศึกษา วิเคราะห์เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. ครูผู้ช่วย มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนา ผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ครูมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคม ด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิจัยความคิดเห็นของนักวิชาการ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูงานวิชาการ หรืองานด้านการสอนเป็นหลักในหน้าที่ครู และงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานด้านการสอน นักวิชาการยังมีความเห็นตรงกันว่าพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนา วิชาชีพของตนเองนั้นมีความสำคัญมากอีกงานหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในตนเองและสามารถนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมด้านสนับสนุนการสอน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน

การสอนเป็นศิลปะที่ยากและละเอียดลึกซึ้ง ผู้ที่เป็นครูจึงต้องมีความรู้ในวิชาการ กระบวนการเรียนการสอน สื่อการสอนและความรู้เกี่ยวกับตัวผู้เรียน และสภาพการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งสามารถที่จะนำ ความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและพัฒนาประเทศต่อไป

จากคำกล่าวต่าง ๆ จะเป็นได้ว่าการสอนก็คือ การใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา จึงเป็นเรื่องของครูกับนักเรียนเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมอยู่เสมอ การศึกษา หรือการแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเทคนิคและคุณภาพการสอนจึงเป็นกิจกรรมที่ครูพึงกระทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง

ชาติรี สำราญ (2542, หน้า 19-31) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนมีดังนี้

1. การสอนโดยอาศัยการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมปลูกเร้าความคิด เป็นการนำเอา วัสดุและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองเรียนรู้จากภายนอกมาปรับให้เข้ากันอย่างสอดคล้อง

2. ผู้เรียนคิดเองอย่างอิสระและจินตนาการ ให้เลือกเรื่องที่ยากจะเรียนเลือกแหล่งที่จะเรียนก่อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ค้นหาจุดประสงค์การเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการสอนแบบกระบวนการคิด

3. ครูช่วยเชื่อมโยงสายใยความคิดของผู้เรียน ให้เด็กร่วมกันเขียนในสิ่งที่อยากเขียน แล้วอ่านให้เพื่อนฟัง เด็กก็จะพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้วเขียนเครือข่ายเชื่อมโยงความคิด เมื่อได้ภาพรวมของเหตุผลก็จะสรุปร่วมกัน

4. ผู้เรียนฝึกเขียนคำร้อยเรียงเป็นเรื่องราวเป็นการเขียนโดยไม่ละคำ ใช้คำน้อยแต่อธิบายได้มาก มองเห็นภาพ มีความแปลกใหม่แตกต่างจากเพื่อน

5. สร้างเกณฑ์การวัดและประเมินผล ตั้งเกณฑ์ให้ชัดเจนใคร ๆ ก็ตรวจสอบได้

6. รวบรวมผลงานเด่น จะต้องเป็นที่พอใจของผู้เรียน ผู้เขียน และครู

ประนอม เพชรภู (2542, หน้า 33-34) กล่าวถึงหลักในการจัดการสอนไว้ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกทักษะ เพราะผู้เรียนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่มีโอกาสที่ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมตามความสนใจ ให้ค้นพบความสามารถด้านต่าง ๆ ครูชมเชยให้กำลังใจ

2. จัดประสบการณ์เพื่อค้นหา พัฒนาความสามารถเป็นการค้นหาความสามารถของตนเองและพัฒนาต่อไป ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนจะเกิดความอยากเรียน

จากงานด้านการสอนของครูที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการสอนต้องอาศัยความสามารถในการจัดสภาพการณ์ สถานการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ ในการวางแผนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แลมีการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา รวมทั้งต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาช่วยในการสอน จึงถือได้ว่าการสอนต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการจัดสภาพการณ์ สถานการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน

ครูนอกจากจะดำเนินการสอนที่เหมาะสม มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจแล้ว ครูยังต้องมีบทบาทหน้าที่ในด้านอื่น ๆ อีกเพื่อสนับสนุนงานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครู ดังนี้ กระทรงศึกษาธิการ (2551) และกัมปนาท ศรีเชื้อ (2549) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว

การศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสนเทศ การประสานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณบุคลากรทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ให้ออกระบบตามอัยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคลากร ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานงานราชการกับ เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น จัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะและ งานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

กล่าวสรุปได้ว่า งานพฤติกรรมด้านสนับสนุนการเรียนการสอนที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นการปฏิบัติงานของครู มีส่วนในการทำให้งานการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นครูประถมศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมสนับสนุน การเรียนการสอนขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนในทุกด้าน จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่ช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรม การประกวด ส่งเสริมการจัดประสบการณ์ และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง

เมื่อบุคลากรได้รับการคัดเลือกบรรจุเข้าทำงาน ปกติก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานองค์การ จะมีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีการ ฝึกอบรมปฐมนิเทศเพื่อนำผู้เข้ารับการบรรจุได้เข้าใจเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร ตลอดจน

แนะนำเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ให้บุคลากรได้รู้จัก นอกจากนั้นมีการฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อบุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งก็จะมี การฝึกอบรม ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เช่นกันเมื่อบุคลากรก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะมีการพัฒนา บุคลากรเพื่อเร่งเร้าความสนใจในการทำงาน และสร้างสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่โดยเฉพาะ ในปัจจุบันซึ่งจัดได้ว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์มีเทคโนโลยีที่ต้องเรียนรู้มากมาย องค์การจึงมีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ในเรื่องของพฤติกรรม การพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

วิลโลว์ ดัจจิตสมคิด (2544, หน้า 90) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง ครุและวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพ
2. ให้มีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพ
4. ให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลกระจายอำนาจมายังเขตพื้นที่
5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอ
6. ให้มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการ เตรียมความพร้อมครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

พินิจ สังข์พันธ์ (2540, หน้า 53) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูต้องมีการพัฒนา หลาย ๆ ด้าน คือ ในด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการสอน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และได้สรุปวิธีที่ครูสามารถใช้ในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฝึกอบรม การฟังอภิปราย การประชุมพิเศษ
2. การไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียน
3. การศึกษาค้นคว้าทางด้านวิชาชีพและวิชาการ โดยการเขียนตำรา ทดลองและวิจัย
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนหรือมีบทบาททางวิชาการ
5. การลาศึกษาต่อเพิ่มเติม

วันทยา วงศ์ศิลปกรรมย์ (2545, หน้า 56) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง ด้วยการอบรม คือ

1. เพื่อให้ผู้รับการอบรมพัฒนาตนเอง
2. นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
4. สร้างศรัทธาในการทำงาน
5. การศึกษาข่าวสารทางวิชาการ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, 127-128) ได้กล่าวไว้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
จำแนกได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหวรรษใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัย ให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เปรียบประจวบเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรระโนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องมาจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเอง ในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดกับที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเจตยวณลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดี มีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวเองให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็ผลดีแก่มนุษย์ หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 15) ได้กำหนดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาครูประจำการ โดยการ
 - 1.1 ควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้ควรมีมาตรการจูงใจบางประการ เช่น ค่าตอบแทน การให้ความดีความชอบ ซึ่งเป็นมาตรการที่ประเทศมาเลเซียใช้
 - 1.2 ให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพตนเองด้วยความสนใจ โดยมีมาตรการสนับสนุนบางประการ เช่น การให้ทุนหรือเงินกู้ยืมปลอดดอกเบี้ยเพื่อใช้ในการศึกษาต่อ ครูที่ลาศึกษาต่อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รวมทั้งมีโอกาสลางานทำงานวิจัยโดยไม่ถือเป็นวันลา
 - 1.3 ควรจัดให้มีสถาบันพัฒนาครู

1.4 มีระบบการติดตามประเมินผลครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในกระบวนการด้วย

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา และจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น จึงควรมีมาตรการสนับสนุน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้จัดรูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่เป็นการพัฒนาตามจิตสำนึกของความเป็นครู โดยสร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มค่าตอบแทน และประกาศเกียรติคุณยกย่องครูดีเด่น เช่น รัฐพลริดาจัดค่าตอบแทนให้ครูที่ได้รับประกาศนียบัตรรับรองความสามารถจากสภาแห่งชาติว่าด้วยมาตรฐานการสอน (NBPTS) โดยได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอีก เดือนละ 3,500 เหรียญสหรัฐ (133,840 บาท) เป็นต้น

2. เปลี่ยนการอบรมประจำการเป็นการศึกษาประจำการ (ออสเตรเลีย นิวเซาท์เวลด์ ฮองกง) เป็นการส่งเสริมให้ครูประจำการศึกษาเพิ่มเติมตามหลักสูตรโดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษาขณะทำการสอนไปด้วย โดยเฉพาะในฮ่องกงส่งเสริมให้ครูจบประกาศนียบัตรบัณฑิตของครู สำหรับผู้ได้รับปริญญาทาง Bachelor of Arts (B.A.) หรือ Bachelor of Sciences (B.Sc.) จะได้รับเงินเดือนเพิ่มเติมเดือนละ 5,000 เหรียญฮ่องกง เป็นต้น

3. ดำเนินการพัฒนาที่ครูและโรงเรียนตกลงกันไว้ โดยเฉพาะในช่วงทดลองการปฏิบัติงานครู 2 ปี (นิวซีแลนด์ ฮองกง)

4. รัฐทำสัญญาจ้างกับหน่วยงานมาเป็น คู่สัญญาตามแผนที่รัฐต้องการพัฒนาครู (นิวซีแลนด์)

5. ระหว่างทำการสอน ต้องเข้าอบรมสม่ำเสมอหรือศึกษาเพิ่มเติม รัฐบาลกลางและองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนค่าใช้จ่าย (ญี่ปุ่น)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 210) กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้และทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสำคัญของการฝึกอบรม ได้แก่

1. ลดเวลาในการเรียนรู้
2. เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
3. สร้างเจตคติที่ดีต่องาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร
4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
5. เพื่อการวางแผนกำลังคน
6. พนักงานต้องการทักษะความรู้ใหม่ ๆ

รูปแบบของการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1. การปฐมนิเทศ จัดขึ้นเพื่อนิเทศพนักงานเข้าใหม่ เพื่อให้รู้จักที่ทำงาน
2. การฝึกโดยปฏิบัติจริง
 - 2.1 การเตรียมการฝึกของครูฝึก โดยแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ
 - 2.2 ผู้เข้ารับการอบรม
 - 2.3 การทำงานจริง ฝึกจากงานที่ง่ายไปยาก
3. การฝึกในห้องฝึกงาน เป็นการฝึกพนักงานจำนวนมากที่ต้องใช้ความชำนาญ
4. การฝึกหัดอาชีพ ใช้เวลานาน
5. การฝึกช่างเทคนิค ฝึกความชำนาญเฉพาะบุคคล
6. การฝึกอบรมผู้นิเทศและควบคุมงาน เป็นการฝึกอบรมให้เข้าใจหลักการบริหารงาน

กระจายงาน เป็นต้น

7. การฝึกอบรมอื่น ๆ อาจเป็นการฝึกอบรมหลายวิธีรวมกัน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้มาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ที่ได้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดีเมื่อผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ในส่วนของขั้นตอนในการพัฒนาตนเองนั้น มีนักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงไว้ดังนี้
 เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 155-164) ได้กล่าวไว้ว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันถึงสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ การพิจารณาสภาพปัญหาของตนเอง มีประโยชน์ต่อการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป ดังนั้นการประเมินตนเองจำเป็นต้องมีความชัดเจน ตัวอย่างการประเมินตนเองด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านสภาพทางกาย มีสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

- 1.1 สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเพียงใด ทั้งนี้เพราะสุขภาพร่างกายเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางอารมณ์ สังคมสติปัญญา ความสามารถในการปรับตัวและการทำงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ การส่งเสริมพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายเป็นอันดับแรก

- 1.2 กิริยาท่าทาง พิจารณาการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม ท่าทางที่เป็นมิตร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพและการปฏิบัติงาน การกระทำกิจกรรมบางอย่าง

1.3 บุคลิกภาพโดยรวม เช่น เปิดเผยหรือเก็บตัว มีลักษณะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม มีแนวโน้มชอบติดต่อและทำงานกับคนหรือชอบทำงานกับวัตถุสิ่งของ ชอบเสี่ยงหรือกังวล เป็นต้น

2. ด้านอารมณ์และจิตใจ ควรสำรวจดังนี้

2.1 สุขภาพจิต การสำรวจสภาพจิตใจของตนเอง การอดทนต่อปัญหาหรือความผิดหวัง อยู่ในระดับใด มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หรือมีความมั่นคง ความคิดยึดติดหรือมีอิสระเพียงใด มีความคับข้องใจหรือไม่ เวลาพบปัญหาอุปสรรคในชีวิตหรือการทำงานสามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาในเชิงทำลายหรือสร้างสรรค์

2.2 นิสัยใจคอ แม้ว่านิสัยของบุคคลจะมีผลมาจากการประพุดติปฏิบัติมาเป็นเวลานานก็ตาม แต่บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ถ้ามีความเชื่อว่าตนสามารถเรียนรู้ได้และการปรับปรุงนิสัยที่ไม่ดีจะส่งผลแก่ตน เช่น นิสัยในการทำงานที่ไม่รอบคอบ

2.3 การควบคุมตน ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง บุคคลที่สามารถในการควบคุมตนเอง ให้กระทำในสิ่งที่พึงประสงค์ จะสะท้อนให้เห็นสภาพทางจิตใจที่เข้มแข็ง ผู้ที่ทำตามใจตนเองแสดงให้เห็นความบกพร่องในเรื่องวินัยในตนเอง เช่น การไม่ตรงต่อเวลา ความไม่ซื่อสัตย์

3. ด้านพัฒนาการทางสังคม หมายถึง ความสามารถทั่วไปในการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นมีลักษณะที่อาจประเมินได้หลายประการดังนี้

3.1 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประเมินว่าสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนได้ดีเพียงใด การสื่อสารกับบุคคลทั่วไปเป็นไปโดยราบรื่น หรือขัดแย้งอยู่เสมอ

3.2 พฤติกรรมการแสดงออก ประเมินดูว่า การแสดงออกของตนสอดคล้องกับความต้องการมากน้อยเพียงใด มีอะไรเป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องการให้ดีขึ้น พฤติกรรมการแสดงออกเป็นส่วนหนึ่งของนิสัยใจคอ มีโอกาสจะปรับปรุงให้ตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมได้ถ้ามีความพยายามและเชื่อถือตนเอง

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง สภาพความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป เช่น บุคคลในหน่วยงาน บุคคลที่มาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมหรือไม่ไว้ใจกัน ห่วงเหิน และพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4. ด้านสติปัญญา ความสามารถและการปฏิบัติงาน มีลักษณะที่ประเมินได้หลายประการดังนี้

4.1 สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ ข้อมูลหรือแบบอย่างที่ดีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การงานและสังคมเพียงใด บุคคลที่มีความรอบรู้มากก็จะมีโอกาสในการตัดสินใจได้รอบคอบมากขึ้นเปิดโอกาสให้ตนได้ทำงานในข่ายงานที่กว้างขวางขึ้น

4.2 การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการบริหารเวลา บุคคลจะมีความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดี

4.3 ความสามารถพิเศษ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษหลายอย่าง จะเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ การสำรวจว่าตนมีความสามารถพิเศษอะไร จะทำให้เพิ่มความสามารถด้านต่าง ๆ และเลือกงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถของตนเองจากขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะของส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทาง การปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคล ควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้าน

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาตามลำดับคุณค่า ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น และเป็นลักษณะที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมาอีกตามลำดับ ซึ่งพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับหรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไร โดยทั่วไปอาจแยกประเภทปัญหาเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ปัญหาที่เกิดจากความคิด เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อผิด ๆ
2. ปัญหาที่เป็นอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด เช่น ความเสียใจ เศร้าใจ เป็นต้น
3. ปัญหาเชิงพฤติกรรม เช่น นิสัยที่ไม่ดี ขาดทักษะการแสดงออก หรือทักษะทางสังคม

เป็นต้น ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นในตนเองกับกลุ่มก็ได้ ในการจำแนกประเภทของปัญหาเป็นการเอื้อต่อการนำไปสู่แนวทางจัดการกับปัญหาที่เหมาะสม และง่าย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกวิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม เช่น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานเพียงใด สถานการณ์ก่อนหน้านั้นเป็นอย่างไรและใช้วิธีการใดจัดการกับปัญหานี้ ซึ่งอาจจะเป็นผลจากการจัดการกับปัญหานี้ในอดีตหรือเป็นแรงจูงใจในอนาคต

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง ทำได้หลายวิธี เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิด ควรเลือกวิธีที่ง่ายและสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้ บุคคลที่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง ควรพิจารณาความต้องการให้ชัดเจน เช่น

1. ต้องการลดพฤติกรรมเสี่ยงของตน สามารถใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมทั้งลงโทษ และให้รางวัลตนเอง

2. ต้องการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างตนกับผู้อื่นสามารถใช้วิธีการตระหนัก ในตนเอง ผู้อื่น ร่วมกับการซ่อมบทบาท

3. ต้องการลดอารมณ์โกรธ สามารถใช้วิธีเพิ่มความตระหนักผู้ผลของความโกรธ การตามดูความโกรธ และการเพิ่มความเมตตาในผู้อื่น

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่น และความภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ ตลอดจนให้กำลังใจหรือ ให้รางวัลในการตั้งใจทำดีของตนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่าการปรับปรุงและ พัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องอาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และย้อนกลับทบทวนการประเมินตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลประสบความสำเร็จ ควรพิจารณาต่อ ว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยาย ผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นต่อไป

จากแนวคิดของหลาย ๆ บุคคลพอที่จะนำมาเป็นแนวทางในการกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความรู้ วิชาชีพ และวิธีการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนาตนเองครูสามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการอ่านหนังสือ วารสาร การศึกษาต่อ ร่วมสัมมนาทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรมเป็นต้น เพื่อช่วยยกระดับการสอน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ของครูจึงเป็นการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อ วงการศึกษาเป็นอย่างยิ่งถ้าครูปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงจะส่งผลต่อ คุณภาพทางการเรียนของนักเรียนอย่างแน่นอน ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายหลัก อยู่ที่ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ การที่จะเป็นครูที่ดีนั้นสิ่งที่ควรกระทำคือการพัฒนาตนเองให้ทันต่อ สภาพสังคมและความรู้ที่เปลี่ยนไป ในการพัฒนาตนเองครูสามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการอ่าน หนังสือ วารสาร การศึกษาต่อ ร่วมฟังการสัมมนาทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจ หรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อ สภาพแวดล้อมของการทำงานก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแรงกดดันสำคัญที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ คุณลักษณะของ

ความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กร และระหว่างองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นแรงกดดันที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของบุคลากร ในการทำงานบุคลากรที่มีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรจะปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความเห็นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

“คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ตลอดจนได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานพยายามสร้างความสำเร็จให้กับตนเองต่อไป (ประจักษ์ จงอัญญากุล, 2546, หน้า 1)

การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้ทำงานในองค์กรโดยตรง ทุกคนที่ทำงานในองค์กรจะต้องรับรู้และสัมผัสกับบรรยากาศในแต่ละองค์กร บรรยากาศขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย กิปสัน และคณะ (Gibson et al., 1991, p. 525 อ้างถึงใน ประจักษ์ จงอัญญากุล, 2546, หน้า 31) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร หากบุคคลมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ถ้าหากบุคคลไม่พึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร จะทำให้เกิดความไม่เต็มใจและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตกต่ำลง

ชไนเดอร์ (Schneider, 1990, p. 25) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรในรูปของนามธรรม คือ การศึกษาในรูปของการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ขององค์กร ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้เปรียบเหมือนการกลั่นกรองประสบการณ์ต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่สมาชิกในองค์กร คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่สะท้อนออกมาอาจไม่เป็นความจริงทั้งหมด แต่เป็นลักษณะที่ถูกรับรู้ด้วย ค่านิยม ความต้องการ ความคาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ จะทำให้เข้าใจใกล้ความเป็นจริงเกี่ยวกับผลกระทบในเรื่องพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน มีปฏิกริยาตอบสนองต่อการรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้เขียนขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู มีดังต่อไปนี้

ยุทธพร ทองลาภ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รพีพรรณ ซาติหาญ (2550, หน้า 77-80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 155 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 4 ระดับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

รสสุคนธ์ รุดชาติ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวม 9 ด้าน มีบรรยากาศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบรรยากาศในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านมาตรฐานงาน และด้านการสนับสนุน ส่วนด้านที่มีบรรยากาศในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความเลื่อมใสของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัล

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกพล อินทรพิชัย (2552, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 144 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ โครงสร้างหน่วยงาน ความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การให้รางวัลและการลงโทษ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

อัลท์แมน (Altman, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง การพยากรณ์บรรยากาศองค์การ พบว่า การสำรวจบรรยากาศองค์การ จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานมาก บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับด้านแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านผลิตผลขององค์กร การสำรวจบรรยากาศองค์การจะช่วยให้รู้จุดบกพร่อง และสามารถแก้ไขปัญหาค่าได้ทันที

กู๊ดสัน (Goodson, 1985, p. 3543-A) ได้ศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ค ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาแบมา พบว่า ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาของเฮอริชเบอร์ค สรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญแก่แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจูน

เมเยอร์ (Meyer, 1989, p. 1163-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเบื่องานในคณะต่าง ๆ ของวิทยาลัยชุมชนในตะวันออกเฉียงใต้ สหรัฐอเมริกา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับการเบื่องาน องค์ประกอบที่มีผลต่อระดับการเบื่องาน คือ องค์ประกอบบรรยากาศที่เป็นระบบ ความเป็นระบบของหน่วยงานจะเป็นตัวชี้ระดับความเบื่องาน และพัฒนาการขององค์การจะมีผลต่อความสำเร็จส่วนบุคคลสูง

เนลสัน (Nelson, 1983, p. 320-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่กับบรรยากาศการจัดองค์การ โรงเรียนตัวอย่างในรัฐคาโรไลนาเหนือ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า โรงเรียนแต่ละแห่งมีองค์ประกอบในการจัดองค์การเหมือน ๆ กัน โดยมีองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศของกลุ่มเป็นลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานพฤติกรรมของครูใหญ่มีผลต่อการทำให้เกิดบรรยากาศในองค์การ และในโรงเรียนตัวอย่างครูใหญ่จะสร้าง

บรรยากาศในการจัดองค์การแบบเปิด ดังนั้นพฤติกรรมของครูใหญ่จะเหมือน ๆ กัน และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

สตริงเกอร์ (Stringer, 2000, pp. 165-183) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของครูใหญ่และครูระดับหัวหน้าสาย วิทยาลัยศึกษา 2 โรงเรียนมัธยมปลายในเครือรัฐบาล ในเขตมิดเวสต์ (Midwest) ปี ค.ศ. 1999 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูใหญ่ และครูหัวหน้าสายทุกวิชา จำนวน 20 คน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐานงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับการให้รางวัล การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรตาม ที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติ (Leadership practices) โดยมีความมุ่งหมาย คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งความสำคัญของงานวิจัย คือ เพื่อช่วยในการทำความเข้าใจ และเพื่อจัดการพัฒนาบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรครู และเพื่อการเพิ่มผลผลิตของงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีส่วนสัมพันธ์กับระดับของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูที่มีระดับของความรับผิดชอบสูง แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติ (Leadership practices) มีส่วนสัมพันธ์ต่อการปรับปรุงบรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังมีส่วนในการกระตุ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีการเพิ่มผลผลิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้าสายวิชาต่าง ๆ ของทั้ง 2 โรงเรียน สามารถเป็นศูนย์กลางในการปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียนให้ดีขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จโดยจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครู ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นที่ต้องการ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตัว และต่อองค์การที่ตนอยู่นั้นด้วยการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานจึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู ส่วนพฤติกรรมการทำงานจะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น เป็นสำคัญ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การของการทำงานที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในองค์การ และบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน จะมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู

โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้น ในทิศทางที่ดีขึ้น เหตุผลที่ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดนี้คือ การเล็งเห็นความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 138 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 110 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	20	19
ขนาดกลาง	118	91
รวม	138	110

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามครูเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยใช้สร้างแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านความเสี่ยงภัย ประกอบด้วย 26 ข้อ ได้กำหนดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักของคะแนนโดยยึดหลักของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยลิเคิร์ต (Likert, 1961) ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก
- 3 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย คำถาม 15 ข้อ กำหนดระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยลิเคิร์ต (Likert, 1961) ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ในด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูจากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 ด้าน และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของกัมปนาท ศรีเชื้อ (2549)
3. สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การกับแบบสอบถามพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครู แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale)
4. เสนอแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) สำนวนภาษา และพิจารณาความเหมาะสมให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) สมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5.2 ดร.สมชาย พัทธเสน	อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5.3 นายชาติ วีระยุทธศิลป์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลธรรมศิริวิทยา
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย
7. นำเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .57 ถึง .93

8. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ผลจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84

9. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากครู ในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.3 จัดทำแบบสอบถาม จำนวน 110 ฉบับ ไปยังครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. วิธีจัดกระทำข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์

2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลหาค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านความเสียภัย ประกอบด้วยคำถาม 26 ข้อ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})

และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินความคิดเห็น (Opinionative) ของประคอง วรรณสุด (2542, หน้า 77) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดิงจันทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินความคิดเห็น (Opinionative) ของประคอง วรรณสุด (2542, หน้า 77) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

.40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

.20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

1. ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอลือสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F -distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การใน โรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอลือสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอลือสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอลือสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$n = 110$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.24	.58	มาก	1
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.95	.52	มาก	8
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.00	.40	มาก	4
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.00	.41	มาก	5
5. ด้านความขัดแย้ง	4.24	.59	มาก	2
6. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.96	.53	มาก	7
7. ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.02	.43	มาก	3
8. ด้านความเสียภัย	3.96	.48	มาก	6
รวม	4.05	.35	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความขัดแย้ง และด้านความภักดีต่อองค์การ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารและขอบข่าย หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน	4.30	.69	มาก	1
2. โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.24	.63	มาก	2
3. โรงเรียนมีการกระจายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.18	.70	มาก	3
รวม	4.24	.58	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
 แล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหาร
 และขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมี
 ความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน และโรงเรียนมีการกระจายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความท้าทาย
 และความรับผิดชอบ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนท่านรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.00	.59	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสตัดสินใจภายในข่ายงานที่ได้รับผิดชอบ	3.90	.87	มาก	3
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ ของท่าน	3.96	.66	มาก	2
รวม	3.95	.52	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานของ
 โรงเรียนท่านรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความท้าทาย
 ต่อความสามารถของท่าน และท่านมีโอกาสตัดสินใจภายในข่ายงานที่ได้รับผิดชอบ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความอบอุ่น
และการสนับสนุน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับรู้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	4.20	.65	มาก	1
2. อุปกรณ์และเครื่องใช้ในโรงเรียนมีบริการเพียงพอต่อ ความต้องการของท่าน	3.80	.69	มาก	4
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านรับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ	4.06	.68	มาก	2
4. บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	3.94	.58	มาก	3
รวม	4.00	.40	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ท่านได้รับรู้ถึงมิตรภาพ
ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านรับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ และบุคลากร
ในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการให้รางวัล
และการลงโทษ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนมีความยุติธรรม	4.20	.65	มาก	1
2. การให้รางวัลตอบแทนจากปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนมีความพอเพียง	3.80	.69	มาก	4
3. โรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือนตอบแทนให้แก่ท่าน อันเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	4.06	.68	มาก	2
4. เมื่อทำงานผิดพลาด โรงเรียนจะมีการพิจารณาตัดเดือน หรือลงโทษ	3.94	.58	มาก	3
รวม	4.00	.41	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ การให้รางวัลตอบแทน
จากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความยุติธรรม โรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือน
ตอบแทนให้แก่ท่านอันเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และเมื่อทำงานผิดพลาด
โรงเรียนจะมีการพิจารณาตัดเดือนหรือลงโทษ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความขัดแย้ง

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้ร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	4.30	.69	มาก	1
2. เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านผู้บังคับบัญชาขอรับฟัง เหตุผลของท่าน	4.24	.63	มาก	2
3. หลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้ว ท่านและผู้ร่วมงาน จะไม่มีอคติต่อกัน	4.18	.70	มาก	3
รวม	4.24	.58	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว
เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ผู้ร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น
ที่แตกต่างกัน เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านผู้บังคับบัญชาขอรับฟังเหตุผลของท่าน
และหลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้ว ท่านและผู้ร่วมงานจะไม่มีอคติต่อกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านมาตรฐานของ
 ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	4.00	.59	มาก	1
2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน สอดคล้องตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ	3.90	.87	มาก	3
3. โรงเรียนยกระดับมาตรฐานในการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ	3.96	.66	มาก	2
รวม	3.95	.52	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์
 มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน โรงเรียนยกระดับมาตรฐานในการทำงานของบุคลากร
 ให้มีประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน
 สอดคล้องตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
 ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความภักดีต่อ
 องค์กร

การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีต่อกัน	3.82	.67	มาก	3
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.08	.60	มาก	1
3. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียนด้วยความ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.97	.68	มาก	2
รวม	3.96	.48	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนตามความเห็นของครู
 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สระแก้ว เขต 2 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว
 เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียนด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และบุคลากร
 ในโรงเรียนมีความสามัคคีต่อกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
 ในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเสียงภัย

การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความเสียงภัย	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด	3.82	.67	มาก	3
2. งานใดที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำ ในทันที	4.08	.60	มาก	1
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทาย ความสามารถ	3.97	.68	มาก	2
รวม	3.96	.49	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนตามความเห็นของครู
 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สระแก้ว เขต 2 ด้านความเสียงภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับ
 จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ งานใดที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำ
 ในทันที โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทายความสามารถ และนโยบายการทำงาน
 ของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์
อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 12-15

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู	$n = 110$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน	4.07	.47	มาก	2
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน	4.09	.43	มาก	1
3. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง	3.98	.37	มาก	3
รวม	4.13	1.0	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้ดังนี้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการทำงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการสอน

พฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการสอน	n = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดแนวการสอน	4.07	.65	มาก	3
2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับ กลุ่มสาระการเรียนรู้	4.25	.56	มาก	2
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียน เป็นศูนย์กลาง	4.26	.63	มาก	1
4. ครูให้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้พร้อมเพียง ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบ	3.90	.69	มาก	5
5. ครูประเมินผลการสอนเพื่อแก้ไขปรับปรุงส่วนที่ บกพร่องให้ดีขึ้น	3.99	.58	มาก	4
รวม	4.09	.43	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนได้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนด
แนวการสอน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับพืดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านสนับสนุนการสอน

พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู ด้านสนับสนุนการสอน	n = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูให้ความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร	4.01	.59	มาก	3
2. ครูส่งผลงานและกิจกรรมของนักเรียนเข้าประกวดหรือ แสดงในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ	4.09	.67	มาก	2
3. ครูจัดประสบการณ์อาชีพให้นักเรียนโดยฝึกปฏิบัติจริง ตามความสนใจ	4.11	.51	มาก	1
4. ครูรายงานการประเมินผลการจัดบริการแนะแนว ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.97	.62	มาก	4
5. ครูร่วมงานของบุคคลในชุมชนตามโอกาสอันสมควร เช่น งานแต่งงาน	3.72	.66	มาก	5
รวม	3.98	.37	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ทับพืดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านสนับสนุนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ครูจัดประสบการณ์อาชีพให้นักเรียนโดยฝึกปฏิบัติจริงตามความสนใจ
ครูส่งผลงานและกิจกรรมของนักเรียนเข้าประกวดหรือแสดงใน โอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ
และครูให้ความร่วมมือกับคณะครูใน โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการทำงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับพืดนทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง	<i>n</i> = 110		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อทราบความก้าวหน้าทางวิชาการทุกครั้ง	4.09	.64	มาก	4
2. ครูได้ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นประจำทุกภาคเรียน	4.37	4.9	มาก	1
3. ครูได้นำความรู้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ปรับปรุง การเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.20	.57	มาก	2
4. ครูค้นคว้าหาความรู้โดยการอ่านตำราเอกสารทางวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ	4.18	.57	มาก	3
5. ครูได้ทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการด้วยตนเอง และร่วมมือกับผู้อื่น ปีละ 1 เรื่อง	3.83	.71	มาก	5
รวม	4.13	1.07	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ทับพืดนทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ครูได้ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นประจำทุกภาคเรียน
ครูได้นำความรู้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ และครู
ค้นคว้าหาความรู้โดยการอ่านตำราเอกสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู							
	ด้านการสอน		ด้านสนับสนุน การสอน		ด้านการพัฒนา ตนเอง		รวม	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	.664*	.000	.679*	.000	.635*	.001	.596*	.000
2. ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ	.637*	.000	.575*	.000	.864*	.000	.808*	.000
3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	.742*	.000	.682*	.000	.752*	.000	.784*	.000
4. ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ	.742*	.000	.682*	.000	.752*	.000	.784*	.000
5. ด้านความขัดแย้ง	.565*	.000	.633*	.000	.690*	.000	.596*	.000
6. ด้านมาตรฐานของ ผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง	.637*	.000	.575*	.000	.864*	.000	.808*	.000
7. ด้านความภักดีต่อองค์กร	.724*	.000	.742*	.000	.743*	.000	.796*	.000
8. ด้านความเสียหาย	.614*	.000	.624*	.000	.731*	.000	.564*	.000
รวม	.637*	.000	.575*	.000	.864*	.000	.800*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม
กรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูด้านการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูด้านสนับสนุนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาตนเอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง การศึกษาประเภทศึกษาอิสระ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ที่การศึกษาประเภทศึกษาอิสระ เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 110 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามครูเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ที่การศึกษา ประเภทศึกษาอิสระ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ที่การศึกษาประเภทศึกษาอิสระ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 26 ข้อ ได้กำหนดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักของคะแนนโดยยึดหลักของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยลิเคิร์ต (Likert, 1961) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ที่การศึกษา ประเภทศึกษาอิสระ เขต 2 ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ ตามแนวคิดของกัมปนาท ศรีเชื้อ (2549) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ที่การศึกษาประเภทศึกษาอิสระ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความขัดแย้ง และด้านความภักดีต่อองค์การ

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหาร และขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน รองลงมาคือ โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน และโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน

1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับแรกคือ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนท่านรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน และท่านมีโอกาสตัดสินใจภายในข่ายงานที่ได้รับมอบ

1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ ท่านได้รับรู้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านรับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ และบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ การให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความยุติธรรม รองลงมาคือ โรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือนตอบแทนให้แก่ท่านอันเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และเมื่อทำงานผิดพลาด โรงเรียนจะมีการพิจารณาตัดเงินเดือนหรือลงโทษ

1.5 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ ผู้ร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รองลงมาคือ เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผลของท่าน และหลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้ว ท่านและผู้ร่วมงานจะไม่มีอคติต่อกัน

1.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน รองลงมาคือ โรงเรียนยกระดับมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ

1.7 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียนด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีต่อกัน

1.8 ด้านความเสี่ยงภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ งานใดที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำในที่ รองลงมาคือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ทำหาความสามารถ และนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง

2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดแนวการสอน

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ ครูจัดประสบการณ์อาชีพให้นักเรียนโดยฝึกปฏิบัติจริงตามความสนใจ รองลงมาคือ ครูส่งผลงานและกิจกรรมของนักเรียนเข้าประกวดหรือแสดงในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ และครูให้ความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2.3 พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรกคือ ครูได้ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นประจำทุกภาคเรียน รองลงมาคือ ครูได้นำความรู้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ และครูค้นคว้าหาความรู้โดยการอ่านตำราเอกสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีจำนวนบุคลากรจำนวนน้อย ความใกล้ชิดสนิทสนมและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีมาก โรงเรียนมีการรวมกลุ่มเครือข่ายกันทั้งกลุ่มแบบเป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มเป็นทางการนั้นความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเพื่อปฏิบัติงานหรือกรรมไ้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2541) ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การยังขึ้นอยู่กับการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ยังมีความสัมพันธ์ตามองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ดังจะอภิปรายต่อไปนี้

1.1 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีการกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมกับมีการกระจายงานตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติของครู ทำให้ง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร เกิดความคล่องตัว ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก

1.2 บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหน้า มีการมอบหมายงานที่ทำท้าทายต่อความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบข่ายที่ได้รับ

มอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ทักษะดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.3 บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษะดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีบรรยากาศการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มิมิตรไมตรีที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และยังจัดสรรอุปกรณ์เครื่องใช้เพียงพอต่อความต้องการของครู ส่งผลให้ การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษะดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนุชศรี พูลเพิ่ม (2553) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก

1.4 บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษะดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน ที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความยุติธรรม เช่น การเลื่อนเงินเดือน โดยใช้เกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่สำเร็จอย่างยุติธรรม ตลอดจนกำหนดการลงโทษเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ทั้งนี้รางวัลและการลงโทษยังจัดให้เพียงพอกับครูปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อยกเว้น ส่งผลให้การรับรู้ บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษะดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนภาพร ปวงสุข (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัย โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับมาก

1.5 บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษะดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีผู้ร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผล และหลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้ว ผู้ร่วมงานจะไม่มีอคติต่อกัน ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ทักษิณทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 ด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศศิธร นาสารี (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การรับรู้ บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก

1.6 บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 ได้กำหนดเกณฑ์ มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน เพื่อยกระดับมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ และสอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศ องค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

1.7 บรรยากาศองค์การด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 มีการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กร ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรนำมาซึ่งการเพิ่ม ผลผลิตขององค์กร จากความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีว่าจะสามารถ นำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 ด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนุชรี อาบสุวรรณ (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความภักดี ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.8 บรรยากาศองค์การด้านความเสียภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้มีนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด และเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ยุพิน พรสมุทสินธุ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดระยอง พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยงภัย อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการสอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน ส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมภพ แซ่โก (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูตรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว พบว่า ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดแนวการสอน ส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้จัดทำแนวทางกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ควรมีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับเจริญศรี สิดิ (2545) ได้ศึกษาความชำนาญด้านการสอนของครูจะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในการสอน

2.2 ด้านสนับสนุนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพพดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระแก้ว เขต 2 มีการจัดประสบการณ์อาชีพให้นักเรียนโดยฝึกปฏิบัติจริงตามความสนใจและ
ส่งผลงานและกิจกรรมของนักเรียนเข้าประกวดหรือแสดงในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ และครูยังจัด
กิจกรรมเสริมหลักสูตรและประสานงานกับองค์การชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้พฤติกรรม
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลือโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
พินิจ สังข์พันธ์ (2540) ที่กล่าวว่า งานสนับสนุนการสอนควรส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรม
พิเศษต่าง ๆ เกิดขึ้นในโรงเรียนตามความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้งาน
ด้านการสอนสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลือโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2 ได้รับการสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษา ให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ เปิดโอกาส
ให้ครูได้เข้าศึกษาต่อทั้งในภาคปกติและภาคพิเศษ อันเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้
เพื่อพัฒนาตนเอง และยังให้ครูได้ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นประจำ
ทุกภาคเรียน ส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์
อำเภอลือโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเกษม พึ่งกิตติกุล (2538) ได้ศึกษาการนิเทศการสอนมีส่วนส่งเสริม
ให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อและเข้าร่วมประชุมอบรมในงานหรือโอกาส
ต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลือโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา
สระแก้วเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียน
กลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอลือโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
มีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ถ้าครูอยู่ในบรรยากาศที่สอดคล้องกับความต้องการแล้ว
ก็ทำให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ
องค์การให้ครูรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้องค์การนั้น ๆ สอดคล้องกับยุทธพร
ทองลาภ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของครูในจังหวัดปัตตานี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ทักษิณทร์ อำเภอกอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความท้าทายความรู้ ความสามารถให้มาก เพื่อจะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงขึ้น ต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ทักษิณทร์ อำเภอกอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ควรมีการสำรวจครูที่ไม่ได้ศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น หรือไม่ค่อยเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมในด้านพัฒนาตนเองและประยุกต์ ให้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับสูงมากขึ้นต่อไป

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง แต่บรรยากาศองค์การในด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ กับด้านการสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับที่ต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกระตุ้นให้ครู ทุ่มเทศเสียสละทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน มีความมุ่งมั่นพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูล องค์การเพื่อส่งผลให้บรรยากาศองค์การกับการสนับสนุนการสอนที่สูงมากขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอกอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่น่าอยู่ของโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายทักษิณทร์ อำเภอกอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

บรรณานุกรม

- กนกพร วรรณะกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท กูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสทกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัมปนาท ศรีเชื้อ. (2549). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lei2.obec.go.th/kpn2550/>
- เกษม พึ่งกิตติกุล. (2538). *พฤติกรรมกรณีพิเศษของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ภายใต้โครงการนิเทศสัมพันธ์ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ลา้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (2548, 5 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 44-46.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑารัตน์ เสกนาโชค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สี่ลม*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เจริญศรี ลีดิ. (2545). *สมรรถภาพการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตการศึกษา 2 ตามการประเมินของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผล และวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชฎิลรัตน์ เอี่ยมเกษมสิน. (2547). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและเจตคติต่องานของพนักงานที่มีต่อ อัตราการขาดงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญใน การทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุ ก่อสร้าง จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัชชนันท์ กิตติวุฒิดำรงชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้า ด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาติรี จำปาศรี. (2540). *บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาทฤษฎีอิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น เรื่อง การใช้มัลติมิเตอร์ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชาติรี สำราญ. (2542). *หลากหลายวิธีสอนของครูต้นแบบ 2541 วิชาภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2541). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนากาญจน์ วิฑูรพงษ์. (2549). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าไอส์ด สยามพลาซ่า*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นภาพร ปวงสุข. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2543). *รักให้เป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดับเบิ้ลเดย์.
- นุชตรี พูลเพิ่ม. (2553). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญ*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นุชรี อาบสุวรรณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนอม เพชรภู. (2542). *หลากหลายวิธีสอนของครูต้นแบบ 2541 วิชาภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). *การจัดบรรยากาศองค์การ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรนภาพรรณ สีหะวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2542). *ความเป็นครู*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พินิจ สังข์พันธ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2546). *ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.hongsa.com/GB700/Chapter2.htm>
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุพิน พรสมทรสินธุ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยูภาพร ทองลาภ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รพีพรรณ ชาดิหาญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รสสุคนธ์ รุดชาติ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.*
- ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ (Organization and management) (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เชิร์คเวฟเอดดูเคชั่น.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วันทยา วงศ์ศิลปกรมย์. (2544). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ*. กรุงเทพฯ: ทิปส์พับบลิชซิ่ง.

- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- ศศิธร นาสารี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สญา ชีระวนิชตระกูล. (2549). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภพ แซ่โก. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2539). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2558). *แผนกลยุทธ์*. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานสรุปผลการสัมมนาระดมความคิด เรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา: การบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- โสมสกา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2543). *รังสรรค์บรรยากาศองค์การ: ขานรับความสำเร็จของนักบริหารมืออาชีพ Beyond professional management*. *สุทธิปริทัศน์ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 13(40), 4-7.
- เอกพล อินทรพิชัย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Altman, R. (2000). Understanding organizational climate; Start minimizing your workforce problems. *Journal of Water Engineering & Management*, 31(2), 31-36.
- Best, J. W., & Khan, J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Boone, P. M., & Kurtz, W. R. (1987). *Behavior in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1994). *A primer on organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.

- Campbell, S. L., Fowles, E. R., & Weber, B. J. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing: Boston*, 21(6), 564-571.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davidson, H., Folcarell, P., Crawford, S., Duprat, L., & Clifford, J. (1997). The effects of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hospital-based nurses. *Medical Care Journal*, 35(6), 634-645.
- Evans, G. (1998). *The politics of ritual and remembrance: Laos since 1975*. Chiangmai: Silkworm Book.
- Gearheart, B. R., & Weishahn, W. M. (1980). *The handicapped students in the regular classroom*. London: The C.V. Mosby.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizational: Structure, process, behavior*. Texas: Business Publications.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A.
- Gray, J. L., & Starke, F. A. (1984). *Organizational behavior: Concepts and applications*. Columbus: C. E. Merrill.
- Hay Group Research. (2003). *Climate improvement accreditation*. Retrieved from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1974). *Management: A contingency approach*. Philippines: Addison-Wesley.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A systems and contingency approach*. New York: McGraw Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970), Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Havard University.

- McClelland, D. C. (1966). Longitudinal trends in the relation of thought to action. *Journal of Consulting Psychology, 30*, 479-483.
- Meyer, S. E. (1989). Effects on parent rating of school Environment. *Dissertation Abstracts International, 57*(10), 1163-A.
- Nelson, J. (1983). An Investigation of the relationship between school achievement and school climate. *Dissertation Abstracts International, 30*(3), 320-A.
- Newell, C. A. (1978). *Human behavior education administration*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Richards, B. (1994). Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. *Journal of Industrial Teacher Education, 32*(1), 49-64.
- Riedel, P. B. (1991). An investigation and analysis of educator perceptions of mainstreaming mildly handicapped students in grade 5-9 in Randomly selected Urban and Rural school divisions in Virginia public schools. *Dissertation Abstracts International, 52*(04), 1164-A.
- Schneider, B. M. (1990). *Managing organization behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Smith, R. H. et al. (1983). *Management: Making organizations perform*. New York: Macmillan.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 22*, 45-47.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw- Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stringer, D. R. (2000). Ladder of parents' participation in school community relation. *Institute of Planners, 36*(2), 165-183.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tjokrowardogo, E. E. (1989). *The characteristics, need, and problems of Integrated primary school in the cites of Jakarta and Yogyakarta in Java Island and possible use of instructional supervision to cope with the needs and Problems (Indonesia)*. Retrieved from <http://www.od.arc.rin.ac.th/detail.nsp>
- Williams, R. S. (1998). *Performance management: Perspectives on employee performance*. New York: An International Thomson.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย

๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิวรรณ กันวิเชญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส ๕๖๕๗๐๐๑๕ ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอลือสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวอภิวรรณ กันวิเชญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส ๕๖๕๑๐๐๗๕ ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวอภิวรรณ กันวิเชษฐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส ๕๖๕๗๐๐๗๕ ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้ตอบแบบสอบถาม: ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียน
ตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้สึหรือความคิดเห็นของท่าน
อย่างแท้จริงให้ครบทุกข้อ เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการนำไปใช้
ประโยชน์ต่อองค์การต่อไป คำตอบของท่านผู้วิจัยจะใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอภิวรรณ กันวิเชญ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โกลสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสราษระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง คำถามมีทั้งหมด 26 ข้อ โปรดระบุความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ตามความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้างองค์การ						
1.	โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน					
2.	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3.	โรงเรียนมีการกระจายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ						
4.	ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนท่านรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5.	ท่านมีโอกาสตัดสินใจภายในข่ายงานที่ได้รับผิดชอบมา					
6.	งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
7.	ท่านได้รับรู้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน					
8.	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในโรงเรียนมีบริการเพียงพอต่อความต้องการของท่าน					
9.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10.	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ						
11.	การให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความยุติธรรม					
12.	การให้รางวัลตอบแทนจากปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความเพียงพอ					
13.	โรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือนตอบแทนให้แก่ท่าน อันเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมา					
14.	เมื่อทำงานผิดพลาด โรงเรียนจะมีการพิจารณา ตักเตือนหรือลงโทษ					
ด้านความขัดแย้ง						
15.	ผู้ร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน					
16.	เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน					
17.	หลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้ว ท่านและผู้ร่วมงาน จะไม่มีอคติต่อกันอีก					
ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง						
18.	โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
19.	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ					
20.	โรงเรียนยกระดับมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ					
ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ						
21.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีต่อกัน					
22.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23.	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียนด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
ด้านความเสี่ยงภัย						
24.	นโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด					
25.	งานใดที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำในที่					
26.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทายความสามารถ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง คำถามมีทั้งหมด 15 ข้อ โปรดระบุความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ตามความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

ข้อ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
พฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้านการสอน						
1.	ครูวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดแนวการสอน					
2.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับ กลุ่มสาระการเรียนรู้					
3.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียน เป็นศูนย์กลาง					
4.	ครูให้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้พร้อมเพียง ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบ					
5.	ครูประเมินผลการสอนเพื่อแก้ไขปรับปรุง ส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น					
พฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน						
6.	ครูให้ความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตรทุกครั้ง					
7.	ครูส่งผลงานและกิจกรรมของนักเรียนเข้าประกวด หรือแสดงในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ					
8.	ครูจัดประสบการณ์อาชีพให้นักเรียนโดยฝึกปฏิบัติจริง ตามความสนใจ					
9.	ครูรายงานการประเมินผลการจัดบริการแนะแนว ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
10.	ครูร่วมงานของบุคคลในชุมชนตามโอกาสอันสมควร เช่น งานแต่งงาน					

ข้อ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง						
11.	ครูเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อทราบความก้าวหน้าทางวิชาการทุกครั้ง					
12.	ครูได้ไปศึกษาคูงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นประจำทุกภาคเรียน					
13.	ครูได้นำความรู้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
14.	ครูค้นคว้าหาความรู้โดยการอ่านตำราเอกสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
15.	ครูได้ทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการด้วยตนเองและร่วมมือกับผู้อื่น ปีละ 1 เรื่อง					

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.84	28	.84
2	.84	29	.82
3	.83	30	.82
4	.84	31	.84
5	.84	32	.82
6	.84	33	.83
7	.84	34	.84
8	.82	35	.83
9	.82	36	.83
10	.84	37	.84
11	.82	38	.82
12	.84	39	.84
13	.84	40	.82
14	.84	41	.84
15	.84	22	.82
16	.82	23	.84
17	.84	24	.83
18	.84	25	.83
19	.82	26	.84
20	.82	27	.84
21	.84		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .84

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอภิวรรณ ก้นวิเชิญ
วัน เดือน ปี เกิด	10 เมษายน พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 159 หมู่ 1 ตำบลโนนหมากมูน อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว 27120
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลธรรมศิริวิทยาการ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชรินทร์
พ.ศ. 2559	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา