

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Relationships Between the Organizational Climate and The Performance of
Administrators and Teachers in Schools Under
The Vadhana District Office in Bangkok

กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์

Krisada Thawansesth

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration, Faculty of Education Bangkokthonburi University

e-mail: Bigbite_29@hotmail.com

Received: June, 10 2020

Revised: July, 12 2019

Accepted: July, 20 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ความรับผิดชอบ การยอมรับความขัดแย้ง ความเสี่ยงของงาน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ 2) การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู, ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the organizational climate of schools under the vadhana district office in Bangkok 2) the performance of administrators and teachers in schools under the vadhana district office in Bangkok and 3) the relationships between the organizational climate and the performance of administrators and teachers in schools under the vadhana district office in Bangkok. The samples were 136 administrators and teachers in schools under the vadhana district office in Bangkok. The instruments used in this study were five-level rating scales questionnaires. The statistics in the data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were revealed that: 1) the organizational climate of schools under the vadhana district office in Bangkok in overall aspect were at high levels. When considering in each aspect by descending order were as the organizational unique, responsibility, conflict acceptance, risk of performance, support, performance standards, warmth, reward, and organizational structure respectively. 2) the performance of schools under the vadhana district office in Bangkok in overall aspect were at high levels. When considered the performance of each aspect by descending order were as the teaching support behaviors, teaching behaviors and self-development behaviors, and 3) the organizational climate ($r = .089$) was positively and statistical significantly correlated with the performance of administrators and teachers in schools under the vadhana district office in Bangkok at level .01.

Keywords: Organizational Climate, Performance of School Administrators and Teachers, Primary Education

บทนำ

“สถานศึกษา” นับว่าเป็นสถานที่สำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่อีกทั้งเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของบุคลากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 8-10 ชั่วโมง การเรียนรู้สภาพแวดล้อมที่นักเรียนได้รับในสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อจิตใจของนักเรียน นอกจากสถานศึกษาเป็นสถาบันที่สำคัญที่เสริมสร้างบุคคลให้มีสุขภาพดี มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด และมีพฤติกรรมที่ปลอดภัยสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ (เอมอัชฌา วัฒนบุรณันท์, 2548: 101)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำงานอย่างแท้จริงทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาให้ก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องหาแนวทางให้บุคลากรผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์การปัจจัยหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การ (Richards, 1994: 49-64)

การบริหารจัดการองค์การในสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย ต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ร่วมกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย สร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ก็จะทำให้้องค์การเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วีไล กวางศิริ, 2557: 101)

ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วีไล กวางศิริ, 2557 : 101)

การปฏิรูปครูหรือพัฒนาครูจึงเป็นแนวทางที่สำคัญและควรที่จะได้รับการเอาใจใส่การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครู การบริหารนั้นองค์ประกอบที่นักบริหารให้ความสำคัญก็คือ “องค์การ” เพราะในองค์การนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของงาน เพราะองค์การเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีจุดหมายเดียวกัน เพื่อดำเนินการใด ๆ

ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (Barnard, 1979: 358)

การศึกษาองค์การจึงเป็นความพยายามที่กระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง ในองค์การแต่ละองค์การนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ คน เทคนิคความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ โครงสร้าง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มนุษย์จัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หากองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจะนำมาซึ่งการจัดโครงสร้างอันประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การนั้น ๆ และในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์การแต่ละองค์การจะมีปัญหาที่จะเข้ามาอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน ความเข้าใจเนื้องาน กฎระเบียบของแต่ละองค์การ และสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่อาจจะเอื้อหรือไม่เอื้อในการทำงาน ซึ่งบางแห่งเป็นบรรยากาศที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บางแห่งนั้นเต็มไปด้วยบรรยากาศที่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน หรือบางแห่งจะมีสิ่งที่เข้ามาท้าทายความสามารถของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ อยู่เสมอ ๆ (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2548: 9)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์จะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

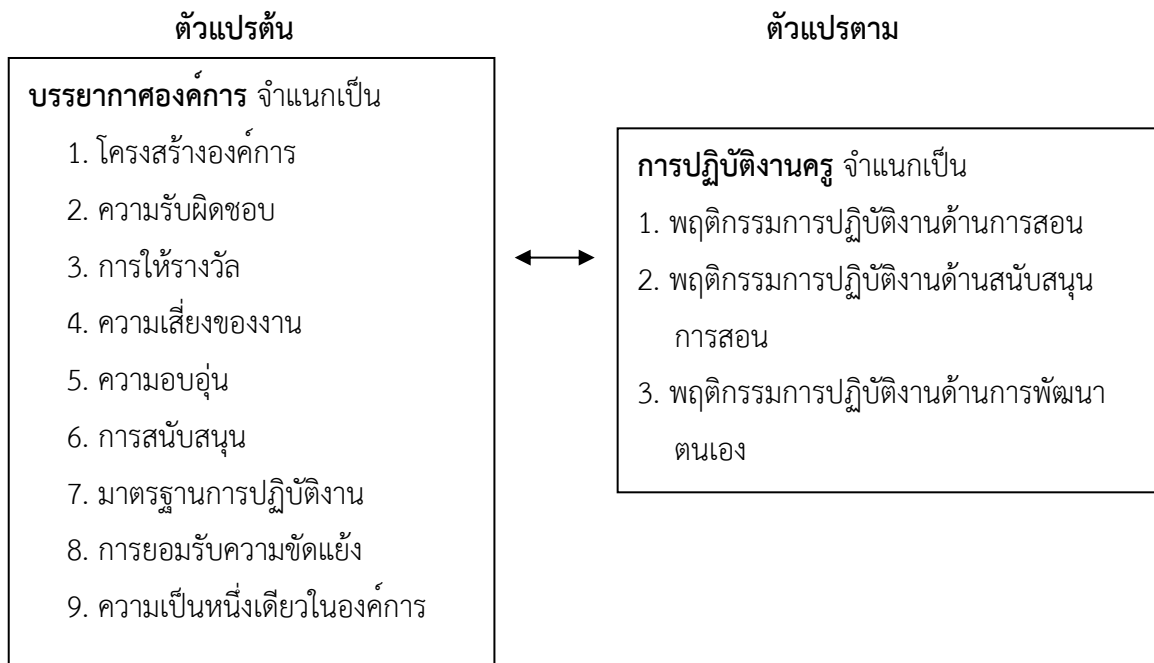
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของ Litwin and Stringer (1986) มี 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และการปฏิบัติงานครู ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) พิชัย ไชยสงคราม และ ดำรง ประเสริฐกุล (2542: 22-27) และยนต์ ชุ่มจิต (2550: 87) มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970: 608) จำนวน 136 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์เนื้อหาและสาระ (Documentary Research) เพื่อนำไปประกอบในการสร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้าง

ขึ้น เพื่อสอบถามความสัมพันธ์บรรยากาศองค์กร ใน 9 ด้าน จำนวน 27 ข้อ และการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง. ทาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสวัสดิศึกษา จำนวน 30 คน ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha (1990)

ผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Mean = 4.02) ความรับผิดชอบ (Mean = 3.98) การยอมรับความขัดแย้ง (Mean = 3.97) ความเสี่ยงของงาน (Mean = 3.91) การสนับสนุน (Mean = 3.89) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Mean = 3.84) ความอบอุ่น (Mean = 3.79) การให้รางวัล (Mean = 3.76) และโครงสร้างองค์การ (Mean = 3.71) ตามลำดับ
2. การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (Mean = 4.03) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Mean = 3.86) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง (Mean = 3.79) ตามลำดับ
3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนสมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การสื่อความหมายในองค์การทั้งจากผู้บริหารกับบุคลากรระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างองค์การกับสังคม เป็นแบบอิสระ ทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลทั่วกัน มีการกระจายอำนาจเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจ ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มย่อยบุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ บุคลากรจะทราบจุดมุ่งหมาย

ขององค์การของตนเองดี และมีความผูกพันว่าเป็นสมาชิกขององค์การนั้นบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมีความสุขในชีวิตสร้างสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย ผลิตสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาอยู่ตลอดเวลาที่มีความเป็นตัวของตัวเอง และสนองความต้องการของสังคมไปในทิศทางบวกสามารถปรับตัวได้ดีกว่าความต้องการของสังคม และเมื่อทรัพยากรมีจำกัดมีโครงสร้างองค์การที่แข็งแรง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ดี และมีการประเมินผลขององค์การที่ดี

2. การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ท่าฉลาด (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสุขของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งจะแสดงออกในทางบวก ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น ได้ทำงานตรงความต้องการและความกดดันสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เมื่อออกจากงาน ได้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน การรักษาพยาบาล การลา เงินชดเชยต่าง ๆ

3. บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณกันวิเชญ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอกอสุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอกอสุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ถ้าครูอยู่ในบรรยากาศที่สอดคล้องกับความต้องการแล้วก็ทำให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาในที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้้องค์การนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรจัดระบบโครงสร้างองค์การของโรงเรียนใหม่ เช่น สร้างกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีการเรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับครูผู้สอนถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพบปะพูดคุยเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). **บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิชัย ไชยสงคราม และดำรง ประเสริฐกุล. (2542). **ความเป็นครู: Self-actualization for teachers**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วิไล กวางศิริ. (2557). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี ท่าฉลาด. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อภิวรรณ กันวิเชิญ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอมอชฌา วัฒนบูรานนท์. (2548). **การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานางามสุขภาพในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barnard, C. I. (1979). **Functions of an executive**. Cambridge, Mass: Harvard University. New York: John Willey and Sons.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970, Autumn). **Determining sample size for research activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.
- Richards, B. J. (1994). **Child-directed speech and influences on language acquisition: Methodology and interpretation**. In C.