

พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Administrative behaviors conducive to the organizational climate of school
administrators in Kamphaeng Saen group 1, Under Nakhon Pathom
Primary Educational Service Area Office 1

รัตนาภรณ์ จันทพันธุ์

Rattanaporn Jantapan

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthomburi University

e-mail: yonghawai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ของข้าราชการครูจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 118 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พฤติกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ข้าราชการครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, บรรยากาศองค์การ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by genders and education levels. Research methodology was survey research. The population included 118 government teachers in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, Sample was obtained via stratified random sampling technique. The research instrument was a 5-level rating scale

questionnaire. The statistics used for the data analysis were percentage, mean, Standard Deviation. and test the hypothesis using t-test.

The results of the research were found that: (1) the administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, were at the high level in overall and each aspect; and (2) the government teachers with different genders and education levels had no different evaluations on administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each aspect.

Keywords: Administrative Behavior, Organizational Climate

บทนำ

ประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวทบทวนกระบวนการพัฒนาประเทศชาติในทิศทางที่พึ่งพาตนเองและมีภูมิคุ้มกันตนเองมากขึ้น โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึด “คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและการบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลางการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติอย่างบูรณาการ โดยมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลใช้หลักความพอประมาณให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง โดยมีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกันด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกของประเทศ

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศศิญาดา กาวิตา, 2553) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การโดย บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980 : 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจ ที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการส่งเสริมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีตสอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigel & Slocum, 1994: 430) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การเพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นนอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

โรงเรียนนับเป็นองค์การหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางการศึกษาคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับกรณีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อมระหว่างบุคคลต่อบุคคลในโรงเรียน ดังนั้น บรรยากาศในโรงเรียนจึงมีผลต่อพฤติกรรมของครู นักเรียนและความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีผลต่อสถานศึกษาหากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ผลผลิตในการทำงานบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการการ

พัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียน จะใช้ เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่าซึ่งบรรยากาศองค์การทุกรูปแบบส่วนหนึ่งมีผลมาจากผู้บริหาร และผู้บริหารจะได้รับผลกระทบจากบรรยากาศองค์การด้วย (วิลโลว์ กวางคีรี, 2557: 101-102)

จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ถือเป็นก้าวสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยสถาบันนั้นเป็นหน่วยงานหลักที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เนื่องจากการศึกษาไทยในปัจจุบันมีปัญหามากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการศึกษาไม่สามารถเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารได้ทัน ผลผลิตทางการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นปัญหาใหญ่และเป็นอันตรายที่น่า พาประเทศไปสู่ภาวะวิกฤติ สมควรต้องแก้ไข ดังนั้น การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำ ในด้านต่างๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิลโลว์ กวางคีรี, 2557: 101)

จากสภาพปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อที่จะเป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ของข้าราชการครูจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 197 : 174) โดยการยกตัวอย่างด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน ความเชื่อถือไว้วางใจ ความกรุณาปราณีของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1972 : 174)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 165 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 118 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังนี้ 1) เพศ ได้แก่ ชาย หญิง และ 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังนี้ 1) ความห่างเหิน 2) การมุ่งผลงาน 3) ความเชื่อถือไว้วางใจ และ 4) ความกรุณาปราณี

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

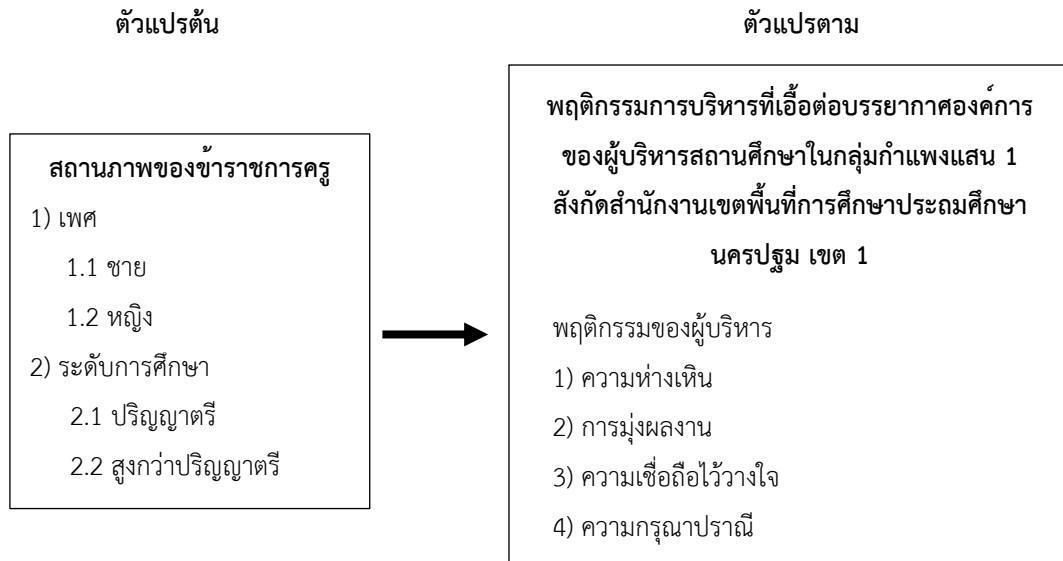
5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 5.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)
- 5.1.2 ร้อยละ (Percentage)
- 5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean:)
- 5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpin & Croft (1972: 174) ในพฤติกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน ความเชื่อถือไว้วางใจ ความกรุณาปราณี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีจำนวน 118 คน เป็นเพศชาย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.83 และเป็นเพศหญิง 71 คน คิดเป็นร้อยละ 60.17 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11

2. พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่ม กำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พฤติกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกรุณาปราณีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความห่างเหิน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ และด้านการมุ่งผลงาน สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านที่ 1 ด้านความห่างเหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การใช้อำนาจสั่งการ และประชุมเน้นเรื่องราวต่างๆมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเยยมีเยนหรือนิเทศชั้นเรียนและแจ้งผลให้ครูทราบ ทุกครั้ง น้อยที่สุด คือ มอบหมายงานหรือติดตามงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวม ตามลำดับ

2.2 ด้านที่ 2 ด้านการมุ่งผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ การใช้อำนาจสั่งการ ให้ครูส่งงานที่ได้รับมอบหมาย ตามเวลาที่ผู้บริกาที่กำหนด รองลงมาการเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนทำงานที่ตนถนัดอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ น้อยที่สุดการตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดทุกครั้ง

2.3 ด้านที่ 3 ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การศึกษา ข้อมูลและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู และการอธิบายเหตุผลทุกครั้งที่ดีชมครู การมาถึงโรงเรียนก่อนครูคนอื่น ๆ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู และการสร้างแรงจูงใจให้คณะครูในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านที่ 4 ด้านความกรุณาปราณี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การใกล้ชิดและประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง รองลงมาการช่วยเหลือครูทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน น้อยที่สุดปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ในทุกสถานการณ์ และปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ในทุกสถานการณ์

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนสมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมการสื่อความหมายในองค์การทั้งจากผู้บริหารระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างองค์การกับสังคม เป็นแบบอิสระ ทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลทั่วกัน มีการกระจายอำนาจเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจ ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มย่อยบุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ บุคลากรจะทราบจุดมุ่งหมายขององค์การของตนเองดี และมีความผูกพันว่าเป็นสมาชิกขององค์การนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมีความสุขในชีวิต สร้างสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย ผลิตสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความเป็นตัวของตัวเอง และสนองความต้องการของสังคมไปในทิศทางบวกสามารถปรับตัวได้ดีกว่าความต้องการของสังคม และเมื่อทรัพยากรมีจำกัดมีโครงสร้างองค์การที่แข็งแกร่ง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ดี และมีการประเมินผลขององค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทในการเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวนบทบาทในการจัดสรรทรัพยากร บทบาทในการกำกับติดตาม บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในการเป็นผู้นำ ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความสามัคคี ด้านความเคารพ และด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและด้านการมีขวัญสูง บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน ประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำกับแผนงาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีเพศชายและหญิงมีทัศนคติ ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำกับแผนงาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงเพศในการกำหนดหน้าที่หรือความรับผิดชอบในงานแต่ละด้าน แต่จะคำนึงในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ เป็นสำคัญ จะทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเทิง เครือทัด, สุรพล พุฒคำ และภูวดล จุลสุคนธ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำกับแผนงาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่ คล้ายคลึงกันและอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน โดยมีความคิดเห็นว่างบประมาณองค์การเป็นเรื่องสำคัญจำเป็น จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเทิง เครือทัด, สุรพล พุฒคำ และภูวดล จุลสุคนธ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรมอบหมายงานหรือติดตามงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวม และการสื่อสารกับครู ด้วยความเป็นกันเอง ท่าทีที่ยิ้มแย้ม
2. ควรตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดทุกครั้ง และประกาศหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนทราบทั่วกัน
3. ควรศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู
4. ควรปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ในทุกสถานการณ์ และให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบในเชิงปฏิบัติและศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้องค์การมีบรรยากาศแบบแจ่มใส เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการศึกษารายละเอียดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มกำกับแผนงาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2558). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). *บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุสิริ ทองเกตแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทศวรรณ ชัยฉลาด. (2560). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบี่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พัชชานันท์ โภชมงคล. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลำไผ่ พรหมชัย. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี*. คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- บรรเท็ง เครือทนต์, สุรพล พุดคำ และภูวดล จุลสุคนธ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *รายงานสืบเนื่องจากการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 3 “สร้างองค์ความรู้ มุ่งสู่การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น” 1 มีนาคม พ.ศ. 2558*.
- วิล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *The Development of Organizational Climate Inventory for the Basic Education School*, 28(86): 101-122.
- ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์. (2552). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภารดี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มนตรี.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). *บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิญาดา กาวิตา. (2553). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). *หลักนิเทศการศึกษา Principles of educational supervision*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัศรัช แสนสิงห์ (2560). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management: A macroapproach*. New York: Wiley & Sons.
- Chester I. Barnard. (1970). *The Functions of the Executive*. (Massachusetts : Harvard University Press), 142-149.
- Davidson, Michael, C. G. (2003). *Does Organizational Climate add to service quality in hotels*, The University of New Orleans.
- C.A. Newwell. (1978). *Human Behavior in Educational Administration*. Englewood Cliff Prentice-Hall: 19.
- Dessler, G. (2004). *Management*. New Jersey: Prentice Hill.
- Freedman, J. and Fiedeldej, V. (2004). *The climate of success*. (2nded.). New York : McGraw-Hill.
- Group, J.W. (2002). *The high-performance organizational climate*. In N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderom & M.F. Peterson (Eds.). *Handbook of organizational culture and climate*. California: Sage.
- George H. Litwin and Robert A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. (Harvard University): 372.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1972). *The organizational climate of schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Herbert, Hick G. (1972). *The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach*. (12thed.) New York.: Appleton-Century-C.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991.) *Educational administrative*. (4th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1995). *Education administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- HR Insights Blog. (2014). *What is Organizational Climate*. (Online), from <http://www.yourerc.com/blog/post/What-is-Organizational-Climite.aspx>
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New ways of management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, Richard M. (1977.) *Organizational Effectiveness : A Behavior View*. Santa Monica : Goodyear Publishing Company.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J., & Starrantt, F. D. (1993). *The school executive: A theory of administration*. (2nded.). New York: Harper and Row.