

การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Organizational Climate Affecting Teaching Efficiency of Teachers in Schools under Secondary
Educational Service Area Office 11 in Suratthani Province.

สุภัตสร ชูประยูร^{*1} โสภณ เพ็ชรพวง¹ และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์¹
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Supatsorn Chuprayoon^{*1}, Sapon Pechrpuang¹, and Sathaporn Sungkawsuttirak¹
¹Educational Administration, Suratthani Rajabhat University

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา 3) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,329 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ได้มาโดยสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล 3) ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพการสอนของครู

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : bim.supatsorn10@gmail.com

Organizaional Climate Affecting Teaching Efficiency of Teachers
in Schools under Secondary Educational Service Area Office 11
in Suratthani Province.

Abstract

The purposes of this Research article were 1) to study organizational climate 2) to study teaching efficiency of teachers 3) to study academic organizational climate affecting teaching efficiency of teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 11 in Suratthani Province. The populations were 2,329 of school teachers, 331 sample were consisted of teachers by simple random sampling. Data were collected by using a questionnaire with 0.99 of reliability. Data were analyzed by using basic statistics such as mean and standard deviation. Testing statistics was multiple regression analysis.

The results of the research were as follows: 1) organizational climate in overall and individual aspect was at a high level , were arranged in order of average from the highest to the lowest which is organization structure, warmth and support , conflict, rewards, autonomy-openness and organizational changes 2) teaching efficiency of teachers were a high level were arranged in order of average from the highest to the lowest which was organizing teaching and learning activities, planning and teaching preparation, knowledge in the subject content, using instructional material and evaluation 3) The analysis of organizational climate affecting teaching efficiency of teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 11 in Suratthani Province, respectively were able to jointly predict the teaching efficiency of teachers at 98 percent with statistical significance at .05 level.

Keywords: organizational climate, teaching efficiency of teachers

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ซึ่งการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญาดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพโดยภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของระบบการศึกษาไทย ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ นำไปสู่การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุดเพื่อให้เกิดการพัฒนาลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ คือ เก่ง ดี และมีความสุข ปรากฏสัมฤทธิ์ผล

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ดูเหมือนโลกเล็กลงจนไร้พรมแดน รวมทั้งกระแสผลักดันต่างๆ ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลายๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อให้ประเทศชาติมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา “มนุษย์” และคุณภาพของมนุษย์โดยเห็นว่ามนุษย์เป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ หากบุคคลไม่มีการปรับปรุงตนเองก็จะเป็นคนล้าสมัยในที่สุดเพราะประสบการณ์ที่ได้รับมาแต่เดิมนั้น คงไม่เหมาะสมกับสังคมที่

เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากรเปลี่ยนไปถ้าไม่มีการพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็จะเป็นผลต่อความอยู่รอดขององค์กร (Praserith, C., 2014 : 29)

องค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของการบริหารย่อมสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย สอดคล้องกับ Changna, S., (2012) ที่เสนอว่าโรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความต้องการพัฒนางาน หวังความสำเร็จในงาน เกิดความสุขกับงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียนร่วมกัน แต่ในสภาพปฏิบัติงานจริงทุกวันนี้ ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารบุคลากรได้สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ มักจะพบว่าการทำงานของครูยังทำงานตามคำสั่ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในกลุ่มครูด้วยตนเอง ไม่เตรียมการสอน ไม่ทุ่มเทและเอาใจใส่นักเรียน ไม่พัฒนางานมีการกล่าวโทษร้องเรียนในกลุ่มครูด้วยตนเอง หรือผู้บริหารสถานศึกษาด้วยพฤติกรรมของครูที่เกิดขึ้นนี้อาจมีในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของการสอนของครูเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะจะมีผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่สถาบันการศึกษาผลิตออกไป ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อสังคม และประเทศชาติ จึงนับได้ว่าประสิทธิภาพของการสอนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้มีความรู้ความเข้าใจ มีแนวทางในการคิดเป็นทำเป็นแล้วการสอนที่มีคุณภาพ ยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่ผู้เรียน กำลังเรียนอยู่ด้วยและการพิจารณาเฉพาะการสอนในชั้นเรียนอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายด้านด้วยกันที่ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับครูจึงจะทำให้การพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นไปอย่างครอบคลุม สาเหตุมาจากหลายประการสาเหตุหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมของครูดังกล่าว คือ “บรรยากาศขององค์กร”

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานสอนของบุคลากรครูในองค์กร ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีซึ่งคาดว่าจะผลที่ได้จากการวิจัยอาจทำให้ทราบว่าบรรยากาศขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูหรือไม่ อีกทั้งเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและเป็นการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร ในการสร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง ซึ่งจะยังผลให้องค์กรสามารถบริหารงานและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. เพื่อศึกษาบรรยายองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยายองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,329 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2561 โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยายองค์การในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.2 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน
- 1.3 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง
- 1.4 ด้านการให้รางวัลตอบแทน
- 1.5 ด้านการเป็นอิสระ
- 1.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวน 5 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความรู้ความสามารถของครู
- 2.2 ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน
- 2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2.4 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน
- 2.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล

ระเบียบวิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยายองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Srisaard, B., 2002) ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Srisaard, B., 2002) ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำรา ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การและประสิทธิภาพการสอนของครู
2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นมาใช้รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่งโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผลหรือวิจัย 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 3 คน และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ใช้เกณฑ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 - 1.00 จากการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99
7. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเชื่อมั่น แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
5. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของ (Srisaard, B., 2002) ดังนี้
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของ (Srisaard, B., 2002) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.30 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์สมการทำนายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS)

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1. ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู

1.2. ค่าอำนาจการจำแนก โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

1.3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1. ร้อยละ (Percentage)

2.2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

2.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ตามลำดับ และผลการศึกษารายด้านมีดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน โรงเรียนมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน โรงเรียนมีโครงสร้างทางการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีกฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

1.2 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูจะได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองเพื่อปฏิบัติงานผิดพลาดไม่เป็นไปตามที่กำหนด ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูมากกว่างานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารพูดคุยกับครูเสมอเพื่อทราบความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.3 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความ

คิดเห็นแม้เห็นต่างจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานจะมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

1.4 ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างเป็นธรรม รองลงมาคือ ระบบการเลื่อนขั้นของโรงเรียนช่วยให้ครูทำงานดีขึ้น ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครูที่ปฏิบัติงานจะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร การพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียนเป็นระบบชัดเจน ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 ด้านการเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลดีและผลเสียจากการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมแสดงข้อเท็จจริงและพร้อมยอมรับการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

1.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ครูและบุคลากรมีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูและบุคลากรมีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทุกทิศทาง และมีระบบตอบสนอง ครูและบุคลากรยอมรับวิทยาการสมัยใหม่ ๆ ครูและบุคลากรมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านการเมือง ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านสังคม ครูและบุคลากรมีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ภายในองค์การตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ และผลการศึกษารายด้านมีดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ครูมีความรู้กว้างขวางและทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีความรู้ความเข้าใจสาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร สาระการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูไม่เรียนรู้และค้นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2.2 ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ครูผู้สอนสามารถเตรียมการเลือกสื่อ กิจกรรมการสอน วิธีการประเมินผลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ตรงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูจัดทำแผนการสอน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน คาบเวลามีความเหมาะสมกับหัวข้อ เนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหัวข้อ ครูแจกรายละเอียดวิชา และทำความเข้าใจก่อนทำการสอน วิชาที่เรียนตรงตามหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของกลุ่มประสบการณ์ และคำอธิบายกลุ่มวิชา ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนได้รับแผนการศึกษาจากครูก่อนสอนทุกครั้ง

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมของครูมีส่วนช่วยปลูกฝัง และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นให้นักเรียนค้นพบ สร้างความรู้ใหม่เพื่อสร้างองค์ความรู้ของตนเอง หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเลือกสื่อการเรียนการสอนโดยคำนึงความสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียน ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อช่วยสร้างความสนใจของนักเรียน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม

2.4 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า เลือกสื่อการเรียนการสอนคำนึงความสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เลือกสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับวิธีการสอน เลือกสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน การสอนทุกครั้งครูได้ใช้สื่อประกอบในกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การใช้สื่อการเรียนการสอนเน้นในเรื่อง ความรู้จกทักษะ การใช้ ความเข้าใจสื่อที่ใช้เป็นอย่างดี

2.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ มีการประเมินพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน มีการใช้เครื่องมือวัดผลหลายชนิด ใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการทำแบบบันทึกเป็นหลักฐานการวัด และประเมินผล เช่น การตรวจผลงาน แบบฝึกหัดของนักเรียน

3. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 98 ($R^2=0.98$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การ

เป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เป็นสภาวะภายในองค์กรที่บุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ถึงสภาวะนั้นโดยผ่านความรู้สึกนึกคิด ซึ่งบรรยากาศขององค์กรเป็นแรงกดดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน of สมาชิกในองค์กรทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถสร้างและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Samhadthai, W., (2017) ที่ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า คือ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้สมาชิกมีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเข้าใจต่อลักษณะขององค์กรในแง่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างขององค์กรหรือจากพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรและผลการศึกษารายด้านมีดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน โรงเรียนมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน โรงเรียนมีโครงสร้างทางการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความรู้สึกของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ ความคาดหวังและลักษณะโครงสร้าง ทำให้แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลง โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างจะมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาหรือกฎระเบียบแสดงให้เห็นชัดเจนและมีระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้นซึ่งมีผลต่อบรรยากาศขององค์กรด้านนี้ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siriboon, K., (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ในด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาที่ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองเพื่อปฏิบัติงานผิดพลาดไม่เป็นไปตามที่กำหนด ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูมากกว่างานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารพูดคุยกับครูเสมอเพื่อทราบความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากร ในการปฏิบัติงานในองค์การที่มีการสนับสนุน กระตุ้น และส่งเสริมบุคลากรให้มีความเข้มแข็งเป็นมิตร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดความร่วมมือ เกิดทัศนคติที่ดี ไว้วางใจกัน ซึ่งมีผลต่อความยึดมั่น ในงานและความผูกพันต่อองค์การถึงแม้งานจะหนัก แต่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siriboon, K., (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ในด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาที่ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้เห็นต่างจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานจะมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างคามยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้า ในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้นโดยองค์ประกอบด้านนี้เป็น การวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างและหน่วยงานมีการแข่งขันกันภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ตึงเครียด การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในความแตกต่างและการผสมผสานในหน้าที่ขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siriboon, K., (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ในด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาที่ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุนาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างเป็นธรรม รองลงมาคือ ระบบการเลื่อนขั้นของโรงเรียนช่วยให้ครูทำงานดีขึ้น ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครูที่ปฏิบัติงานจะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร การพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียนเป็นระบบชัดเจน ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการให้รางวัลสิ่งตอบแทน เนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบองค์ประกอบด้านนี้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้นการให้รางวัลโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานเป็นหลักและการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นในแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์สูงกับบุคคลอื่น จะแสดงหาสิ่งที่นำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า และหากบรรยากาศแสดงถึงการยอมรับแต่การให้รางวัลไม่มีความชัดเจน หรือขึ้นอยู่กับปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่สนใจการยอมรับในเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น ให้ความเป็นมิตร บรรยากาศให้รางวัลในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นจากบรรยากาศการยอมรับ มากกว่าแรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ และการที่บุคคลได้รับ การยอมรับและเห็นด้วย จะเป็นบรรยากาศที่ดีกว่าบรรยากาศการไม่ยอมรับหรือการลงโทษ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siriboon, K., (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ในด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาที่ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุนาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ด้านการเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลดีและผลเสียจากการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมแสดงข้อเท็จจริงและพร้อมยอมรับการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์การ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของของ Siriboon, K., (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ในด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาที่ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ครูและบุคลากรมีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ครูและบุคลากรมีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทุกทิศทาง และมีระบบตอบสนอง ครูและบุคลากรยอมรับวิทยาการสมัยใหม่ ๆ ครูและบุคลากรมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านการเมือง ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านสังคม ครูและบุคลากรมีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ภายในองค์การตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ในองค์การ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทุกทิศทาง และมีระบบตอบสนอง รวมถึงการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์การยอมรับวิทยาการสมัยใหม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของของ Siriboon, K., (2010) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การ

เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ในด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาที่ทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติการสอนที่มีผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะความรู้ ความฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้ เพศและอายุ หรือพฤติกรรม ครูควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sakuldet, C.,(2009) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษาเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามค่าผลรวมของน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะความเป็นครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการเสริมแรง ด้านการนิเทศภายใน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะคุณครู และองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเป็นบวกโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการเสริมแรง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านทักษะความเป็นครู และด้านการนิเทศภายใน และผลการศึกษารายด้านมีดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ครูมีความรู้กว้างขวางและทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความรู้ความเข้าใจสาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร สาระการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูไม่เรียนรู้และค้นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความสามารถของครูที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ การนำความรู้ ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนความรู้ในสาขาวิชาอื่นที่สามารถนำมาสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน รวมถึงการสนใจติดตาม มีความสามารถในการค้นคว้า ขวนขวายหาความรู้ และ ความก้าวหน้าใหม่ ๆ ของวิทยาการวิชาที่สอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sawangphap, S.,(2011) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านครูที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับน้อยถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ด้าน เรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ 1) บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวัดและประเมินผล 3) ความสามารถด้าน

วิชาการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกับนักเรียน 5) เจตคติของครูต่ออาชีพครู 6) บุคลิกภาพของครู 7) เจตคติของครูต่อนักเรียนและ 8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล ความสามารถด้านวิชาการและบุคลิกภาพของครู

2.2 ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ครูผู้สอนสามารถเตรียมการเลือกสื่อ กิจกรรมการสอน วิธีการประเมินผลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ตรงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ครูจัดทำแผนการสอน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน คาบเวลาที่มีความเหมาะสมกับหัวข้อ เนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหัวข้อ ครูแจกรายละเอียดวิชา และทำความเข้าใจก่อนทำการสอน วิชาที่เรียนตรงตามหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของกลุ่มประสบการณ์ และคำอธิบายกลุ่มวิชา ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนได้รับแผนการศึกษาจากครูก่อนสอนทุกครั้ง ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความสามารถของครูผู้สอนในการเตรียมล่วงหน้าก่อนสอนโดยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ และวิธีต่างๆ ตลอดจนวิธีการประเมินผล เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sawangphap, S.,(2011) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านครูที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระบับน้อยถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ด้าน เรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1) บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวัดและประเมินผล 3) ความสามารถด้านวิชาการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกับนักเรียน 5) เจตคติของครูต่ออาชีพครู 6) บุคลิกภาพของครู 7) เจตคติของครูต่อนักเรียนและ 8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล ความสามารถด้านวิชาการและบุคลิกภาพของครู

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมของครูมีส่วนช่วยปลูกฝัง และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นให้นักเรียนค้นพบ สร้างความรู้ใหม่เพื่อสร้างองค์ความรู้ของตนเอง หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเลือกสื่อการเรียนการสอนโดยคำนึงความสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียน ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อช่วยสร้างความสนใจของนักเรียน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความสามารถของครูผู้สอนในการจัดกระบวนการ และวิธีการสอน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาความรู้ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดผลประเมินผล รวมถึงทักษะการสอนต่างๆ ตลอดจนพฤติกรรมของครูที่ใช้ในการดำเนินการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิดระดับสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ โดยใช้หลักเหตุผล ตรรกะ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sawangphap, S.,(2011) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านครูที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระบับน้อยถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ด้าน เรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1) บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวัดและประเมินผล 3)

ความสามารถด้านวิชาการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกับนักเรียน 5) เจตคติของครูต่ออาชีพครู 6) บุคลิกภาพของครู 7) เจตคติของครูต่อนักเรียนและ 8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ความสามารถด้านวิชาการ และบุคลิกภาพของครู

2.4 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า เลือกสื่อการเรียนการสอนคำนึงความสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เลือกสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับวิธีการสอน เลือกสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน การสอนทุกครั้งครูได้ใช้สื่อประกอบในกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การใช้สื่อการเรียนการสอนเน้นในเรื่อง ความรู้จักทักษะ การใช้ ความเข้าใจสื่อที่ใช้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความสามารถของครูในการใช้สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมและถูกวิธี ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sawangphap, S.,(2011) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านครูที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับน้อยถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ด้าน เรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1) บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวัดและประเมินผล 3) ความสามารถด้านวิชาการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกับนักเรียน 5) เจตคติของครูต่ออาชีพครู 6) บุคลิกภาพของครู 7) เจตคติของครูต่อนักเรียนและ 8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ความสามารถด้านวิชาการ และบุคลิกภาพของครู

2.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ มีการประเมินพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน มีการใช้เครื่องมือวัดผลหลายชนิด ใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการทำแบบบันทึกเป็นหลักฐานการวัด และประเมินผล เช่น การตรวจผลงาน แบบฝึกหัดของนักเรียน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากความสามารถของครูผู้สอนในการใช้กระบวนการในการใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผลทางการศึกษาให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดของครู โดยมุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การทำกิจกรรมร่วมกันในชั้นเรียนและการทดสอบความรู้ควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบจุดบกพร่องในการจัดการเรียนการสอน และมองเห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sawangphap, S.,(2011) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านครูที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับน้อยถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ด้าน เรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1) บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวัดและประเมินผล 3) ความสามารถด้านวิชาการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกับนักเรียน 5) เจตคติของครูต่ออาชีพครู 6)

บุคลิกภาพของครู 7) เจตคติของครูต่อนักเรียนและ 8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล ความสามารถด้านวิชาการ และบุคลิกภาพของครู

3. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 98 ($R^2=0.98$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะ ความรู้ ความฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้ เพศและอายุ หรือพฤติกรรม ครูควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาไทย ตามทัศนะของครู พบว่ามี 9 องค์ประกอบ 71 ตัวแปร องค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพื้นฐานความเป็นครู ด้านขวัญและกำลังใจของครู ด้านทักษะความเป็นครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการเตรียมการสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ด้านการให้การเสริมแรง ด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน และด้านเจตคติและบรรยากาศในการเรียนการสอน และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาไทยตามทัศนะของนักเรียน พบว่ามี 9 องค์ประกอบ 58 ตัวแปรองค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพื้นฐานความเป็นครู ด้านทักษะความเป็นครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ด้านการเตรียมการสอน ด้านการใช้ภาษาและบรรยากาศในการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาภาษาไทย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1.1 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า โรงเรียนมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ และโรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ ความคาดหวังและลักษณะโครงสร้าง และวางระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างระหว่างสังคมให้ชัดเจน เนื่องจากมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม

1.2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน พบว่า ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น ส่งเสริม

สนับสนุน ให้สมาชิกในองค์กรเป็นร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดความร่วมมือ เกิดทัศนคติที่ดี ไว้วางใจกัน ซึ่งมีผลต่อความยึดมั่น ในงานและความผูกพันต่อองค์กรถึงแม้งานจะหนักแต่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

1.3 บรรยายการสื่อสารในโรงเรียน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเผชิญหน้า ในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในความแตกต่างและการผสมผสานในหน้าที่ขององค์กร

1.4 บรรยายการสื่อสารในโรงเรียน ด้านการให้รางวัลตอบแทน พบว่า ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลสิ่งตอบแทน เมื่อครูมีการปฏิบัติงานดี มีระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

1.5 บรรยายการสื่อสารในโรงเรียน ด้านการเป็นอิสระ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจกับการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

1.6 บรรยายการสื่อสารในโรงเรียน ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่า ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ในองค์กร โดยเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทุกทิศทาง และมีระบบตอบสนอง รวมถึงการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรยอมรับวิทยาการสมัยใหม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Reference

- Changna, S. (2012). *Relationship between school administrators' power exercise and atmosphere. School organization in Phetchaburi Province Affiliated with the Secondary Educational Service Area Office 10*. Master of Education Thesis Education Administration Branch Graduate school Phetchaburi Rajabhat University. (In Thai.)
- Praserith, C.(2014). *Thai education from the past to the present*. Retrieved 19 November 2014,From <http://www.chusak.net/index.php?mo=3&art=42067358>. (In Thai.)
- Sakuldet, C.(2009). *Factor analysis related to teaching efficiency of mathematics teachers in elementary schools. Under the Office of Kalasin Educational Service Area 3*. Master's Educational Thesis Education research field Graduate school Mahasarakham University. (In Thai.)
- Samhadthai,W.(2017).*Realleadership of school administrators and organizational atmosphere of schools under the Secondary Education Service Area Office, District 11 in Surat Thani Province*. Master of Education Thesis Education Administration Branch Graduate school Suratthani Rajabhat University. (In Thai.)
- Sawangphor,S.(2011).*Factors Relating to Teaching Efficiency of Mathematics Learning Subjects Class 3, Sisaket Province*. Master of Education Thesis Educational Research Areas Mahasarakham University. (In Thai.)
- Srisaard, B. (2002). *Initial research Revised version*. Bangkok: Pim Dee. (In Thai.)
- Siriboon, K. (2010). *Factors affecting the organizational climate of small basic schools. Under the Office of Ubon Ratchathani Educational Service Area 1*. Master of Education Thesis Educational Administration Graduate school Ubon Ratchathani Rajabhat University. (In Thai.)

ผู้เขียน

นางสุภัทสร ชูประยูร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่อยู่ 138/2 หมู่ 1 ตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

E-mail : bim.supatsorn10@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ เพ็ชรพวง

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่อยู่ 272 หมู่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

E-mail : p1415014@yahoo.com

ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่อยู่ 272 หมู่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

E-mail: sathaporn.sp@gmail.com