

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน

Relationship Between Organizational Climate and Performance

Behaviors of Teachers in Private Universities

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

วรชัย วิภูอุปราช

Vorahai Vipooouparakhot

อารียา ภูวศิรีวิวัฒน์

Ariya Phuwakeerewiwatwong

เพชรารณ วงศ์หลวง

Petcharaporn Wongluang

เบญจภรณ์ รัญระนา

Benjaporn Runrana

E-mail: tarine.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 24 กรกฎาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน (2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประชากรในการวิจัยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 357 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 186 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การเทียบตารางของเครจซ์และมอร์แกน (1977: 607-610) และด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสองฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's α -coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 และ 0.93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์, มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

This research objectives were: (1) to study the organizational climate in private universities; (2) study the performance behaviors of teachers in private universities; and (3) to study the relationship between organizational climate and performance behaviors of teachers in private universities. The population was 357 teachers in private universities. The sample was 186 teachers in private universities. Sample size was determined as Krejcie and Morgan's table (1977: 607-610) and obtained via Simple Random Sampling technique. The instrument were two parts questionnaires which reliability at 0.91, 0.93, respectively. The statistical techniques used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson's Product-moment Correlation Coefficient.

Results of the research were found that: (1) Organizational climate in private universities, overall was at high level; (2) Performance behaviors of teachers in private universities, overall was at high level; and (3) Relationship between organizational climate and performance behaviors of teachers in private universities, overall were positive related with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational Climate, Performance Behaviors of Teachers, Private Universities

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาคือจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการปฏิรูปที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นกระแสหลักด้านทุกด้านจึงมุ่งไปที่โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพทั้งปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิตจะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา ในด้านคุณภาพของสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2554: 17) คุณภาพของสถานศึกษาจากความร่วมมือจากผู้ปกครองและปัจจัยภายในสถานศึกษาคือ บทบาทของผู้บริหารและอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนที่สถานศึกษาสามารถกำหนดเองได้ อาทิเช่น ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การบริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการหรือแนวคิดดั้งเดิมนั้นจะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือหน่วยงานตัวแทนจากส่วนกลาง การบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง สมาชิกในสถานศึกษามักไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดการบริหาร การปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่ระดับสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัว

ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับคณาจารย์และบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจกล่าวโดยรวม ว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา และยังมีผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิดและคุณธรรม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคคลในการทำงาน (วิไลวรรณ นามเขต, 2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า แบบของผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และแบบของผู้นำแต่ละแบบยังส่งผลให้บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแตกต่างกัน รวมทั้งความร่วมมือจากผู้ปกครองและปัจจัยภายในบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวข้องกัน หากการบริหารไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ตัวแทนสมาชิกในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสถานะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับครูอาจารย์และบุคลากรภายในสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวโดยรวมๆ ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา แล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ และยังมีผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิดและคุณธรรม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคคลในการทำงานด้วย รูปแบบของผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและแบบของผู้นำแต่ละแบบยังส่งผลให้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ดังการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การฯ (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. 2561) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของผู้เรียน พบว่า การจัดบรรยากาศห้องเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัย และยังเป็นตัวพยากรณ์ พฤติกรรมการมีวินัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดอ่อนทำงานอย่างแท้จริงทำให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงจะถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในฐานะนักบริหารโดยเฉพาะการนิเทศงานวิชาการที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญ ในอันที่จะกระตุ้นเตือนผู้สอน ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูอาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียน การสอน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถบริหาร และการจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้และสามารถจัดทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2564)

ปัจจัยจูงใจที่ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานคือ การยอมรับนับถือในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้บริหารควรให้โอกาสครูอาจารย์ได้เตรียมการสอน ด้านสนับสนุนการสอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในรูปของความรู้สึกลดตอบสนองและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ อาจส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรครูอาจารย์ในการปรับตัว ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และอาจมีผลทำให้กระทบต่อคุณภาพทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การในการทำงานของครูอาจารย์ หากไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และยังบั่นทอนอารมณ์จิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงานได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยและคณะจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยมุ่งหวังที่จะหาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้นและเพื่อการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ อันจะส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

3. ตัวแปรของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่

ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่ได้รวบรวมสรุป จากทฤษฎีของ Forehand, Halpin & Crofts อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2564: 84-85) ใน 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านนโยบายการบริหารจัดการ (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ (4) ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และ (5) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ

2) ตัวแปรด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูซึ่งสรุปจากแนวคิดของ พิชัย ไชยสงคราม (2553: 22-27) ใน 3 ด้าน ดังนี้ (1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และ (3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรที่ 1 (X_{tot}) บรรยาการองค์การ	ตัวแปรที่ 2 (Y_{tot}) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
1. ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	1. พฤติกรรมด้านการสอน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	
3. ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ	2. พฤติกรรมด้านสนับสนุนการสอน
4. ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ	
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง
ที่มา: ฟอร์แฮน ฮาลพินและครอฟท์ (Forehand, Halpin & Crofts) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2564. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.	

5. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 357 คน

6. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบตามตารางของเครชีและมอร์แกน จำนวน 186 คน และโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

7. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับบรรยาการองค์การและพฤติกรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ สามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการการเรียนการสอนที่เป็นผลดีต่อผู้เรียน

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยอัตราส่วนร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 บรรยายการองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชน และ ตอนที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 33-35)

4.51 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และ แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

9. สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยายการองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิทยาการที่ใช้ในองค์การ ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ และ ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ($\bar{x} = 4.20, 4.13, 4.08, 4.05, 4.00$) ดังตารางที่ 1

บรรยายการองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	4.13	0.39	มาก
2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	4.05	0.30	มาก
3. ด้านวิทยาการที่ใช้ในองค์การ	4.20	0.23	มาก
4. ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.34	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.08	0.29	มาก
รวม	4.09	0.15	มาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยายการองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวม

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการสอน ตามลำดับ ($\bar{x} = 4.10, 4.03, 4.00$) ดังตารางที่ 2

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน	4.03	0.39	มาก
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการสอน	4.00	0.30	มาก
3. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง	4.10	0.23	มาก
รวม	4.04	0.18	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยภาพรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรม การปฏิบัติงาน $\hat{x}_{tot}$	บรรยากาศ องค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน $\hat{y}_{tot}$					
	ด้าน นโยบาย การบริหาร จัดการ (X_1)	ด้าน คุณลักษณะ ของผู้นำ (X_2)	ด้าน วิทยาการที่ ใช้ภายใน องค์การ (X_3)	ด้านความ พอใจงานที่ ปฏิบัติ (X_4)	สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ (X_5)	รวม
ด้านการสอน	1.00**	0.159**	0.06	0.07	0.30**	0.39**
สนับสนุนการ สอน	0.15**	1.00**	0.12**	0.18**	0.42**	0.61**
การพัฒน ตนเอง	0.06	0.12*	1.00**	0.09	0.03	0.44**
รวม	0.66**	0.49**	0.54**	0.19**	0.03	0.82**

* $p < .05$, ** $p < .01$

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	β	t
ด้านคุณลักษณะของผู้นำ (X_2)	0.075	0.132	3.073**
ด้านความพอใจงานที่ปฏิบัติ (X_4)	0.067	0.125	2.921**
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ (X_1)	0.055	0.110	2.585**
ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ (X_3)	0.064	0.105	2.423**

ค่าคงที่ = 2.840,	F = 12.167**	R = 0.284	R ² = 0.082	S.E.=0.151
-------------------	--------------	-----------	------------------------	------------

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรบรรยากาศองค์การ หรือตัวแปรที่คัดเลือกเข้าสมการในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้ง 4 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.61 มีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระดับสูงในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และใน รูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.840 + 0.075 X_2 + 0.067 X_4 + 0.055 X_1 + 0.064 X_3$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.132 X_2 + 0.125 X_4 + 0.110 X_1 + 0.105 X_3$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Y_{tot}) เท่ากับ 0.284 ประสิทธิภาพในการทำนาย

คิดเป็นร้อยละ 82.00

10. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการองค์การมีแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ภายในองค์การ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นแนวทางที่ได้รับการส่งเสริมตามนโยบายของคุรุสภา อีกทั้งทุกมหาวิทยาลัยได้มีการจัดอบรม สัมมนา หน่วยงานเพื่อสร้างแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้การบริหารจัดการขององค์การที่เป็นนิติบุคคล มีการบริหารงานทั้งด้านงบประมาณ การจัดการทรัพยากรสิ้นเป็นไปอย่างคล่องตัว ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับองค์การ และบุคลากรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2564: 85) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีบุคลิกภาพและการแต่งกายที่ดีแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัยไมตรีกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชัย ไชยสงคราม (2553: 54) บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเข้าสังคม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร อาจารย์ ผู้เรียน ประชาชน ได้อย่างเหมาะสม ยิ่งเมื่อผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการ โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ จึงทำให้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี กิตติกาญจน์โสภณ. (2561: 89) ได้พบว่า ความชำนาญด้านการสอนของครูอาจารย์จะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในการสอน และสอดคล้องกับศิริยุญา ศรีประมวล (2549: 87-90) เรื่องประสิทธิภาพการสอนของครูอาจารย์ พบว่า เพศ วุฒิ และขนาดโรงเรียน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอน

ของครูอาจารย์ แต่ประสบการณ์ในการสอนมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนทำให้มีความสามารถในการสอนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น มีการเพิ่มศักยภาพในการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร จากมหาวิทยาลัยด้านการจัดระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สู่ระดับหลักสูตรต่าง ๆ อย่างทั่วถึงส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง-ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร ทองลาภ (2550: 94) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในทุกด้านที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับ วิไลวรรณ นามเขต (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูอาจารย์ มีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางการบริหารของ ฌีรดา เวชญาลักษณ์. (2560) ยิ่งถ้าผู้นำทางการบริหารมีการตอบสนองอาจารย์ที่เหมาะสม อาจารย์ได้รับการตอบสนองทางด้านบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพงานก็จะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งส่งผลที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น จึงส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงทางบวก

11. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการประสานงาน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์รู้จักเป็นนักวิจัย รู้จักวิเคราะห์ปัญหา งานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน โดยจัดหาวิทยากรกระตุ้นการนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในการจัดบรรยากาศองค์การที่ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ และอย่างเท่าเทียมกัน

2. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์แสวงหาความรู้ทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อทราบความก้าวหน้าทางวิชาการ จัดให้ไปทัศนศึกษาดูงานเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นประจำ และจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูอาจารย์ได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการอ่านตำรา เอกสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

3. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์การที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ทุกคน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ ได้ตามเป้าหมาย และประสานงานกับฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือสิ่งทีขาดแคลนอยู่

4. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ระดับสูง ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ควรส่งเสริมสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ให้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ จัดเจ้าหน้าที่บริการสื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนไว้อำนวยความสะดวก และนำวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคนิคการสอน

การผลิตสื่อการสอน และแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาแก่ครูอาจารย์ รวมทั้งส่งเสริมให้ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม ความรู้สื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

1. ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ในจังหวัดใกล้เคียง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม
2. ควรทำการวิจัยปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูอาจารย์มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ณิศา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์. (2561). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูในอำเภอเมือง เขต 2**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหามกุฏราชวิทยาลัย. 8(2) กค. – ธค.. 2561.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2565). **ภาวะผู้นำทางการบริหารและความเป็นนักบริหารมืออาชีพ**. เอกสารประกอบการสอนวิชา MEA205. สำนักพัฒนาตำรา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี..
- ธงชัย สันติวงษ์. (2564). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2565). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: เซนต์ทริลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2553). **ความเป็นครู**. อุบลราชธานี:สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2554). **การศึกษาและความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร:โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ยุภาพร ทองลาภ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูในจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). **องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2556). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร:พิทักษ์อักษร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร:วัฒนาพานิช.
- ลัดดา ชูศักดิ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศในห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิไลวรรณ นามเขต. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูในจังหวัดสุรินทร์ เขต 1**. ศักศึกษาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2560). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในต้น ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริัญญา ศรีประมว. (2549). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bass, B.M. and Avolio. (1994). **Improving Organizational Competencies, Transformed Human Resource Management**, Thousand Oaks, Sage.
- Blancero, D. Boroski, L. & Dyer, L. (1996). **Key Competencies, Transformed Human Resource Organization: Field Study**. Human Resource Management. 35 (1): 3-13
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competencies Manager**. New York: Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. New York Harper Collins.
- Daft. L.R. (2008). **Management**. 10th Ed. Thomson South-West. Tennessee.
- Drucker. F. P. (1999). **Management Challenges for the Century**. New York Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1977). **Determining Sample Size for Research Activity**.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): pp.607-610.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence rather than Intelligence**. American Psychologist. 28 (1): 1-14
- Ohagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professional**.
London: Prentice Hall.