

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2
Organizational Climate of Schools Under Nakhon Si Thammarat
Primary Educational Service Area Office 2

Received: November 4, 2025

Revised: December 11, 2025

Accepted: December 19, 2025

กัญญาพัชร หลุ่มบางลำ^{1*} รัฐศวรรธน์ กิ่งแก้ว² และวรรณะ บรรจง³
Kanyaphat Lumbangla^{1*} Ratsawat Kingkaew² and Wanna Banchong³

1, 2, 3หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110

1, 2, 3Master's Degree Student Program in Educational Administration, Southern College of Technology, Thung Song, Nakhon Si Thammarat, 80110

*Corresponding Author, E-mail: beerkanyaphat345@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู 2) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิชยฐานะ เพศของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 306 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม เชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .986 ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบทีอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน วิชยฐานะ และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .001 และ .05 ตามลำดับ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน คือ การพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนควรมุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยและความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนระหว่างผู้บริหารกับครู ควบคู่กับการปรับมาตรฐานการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของโรงเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผ่านการสื่อสารที่เปิดใจ

คำสำคัญ : บรรยากาศ องค์การ และบรรยากาศองค์การ

Abstract

This research employed a quantitative approach using the survey research method. This study aimed to: 1) investigate the school organizational climate as perceived by teachers; 2) compare the school organizational climate as perceived by teachers in relevance to their gender, educational level, work experience, academic standing, administrators' gender, administrative experience, and school size. 3) examine problems and suggestions regarding school organizational climate. The sample consisted of 306 teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year, obtained through two-stage proportional stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling using a lottery method. Quantitative data were collected using questionnaires, while qualitative data were gathered through structured interviews. The overall reliability coefficient of .986 Quantitative analysis was conducted using statistics included mean, standard deviation, t-test independent, One-way ANOVA, multiple comparisons using the LSD method. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that 1) The overall and every aspect of school organizational climate as perceived by teachers were at good levels. 2) Teachers with work experience, academic standing, and working in schools with administrators of different genders perceived it differently, with a significant difference at .01, .001, and .05 levels, respectively. And 3) Problems and suggestions that can be used as guidelines for developing an appropriate organizational climate indicate that schools should focus on fostering warmth and supportive relationships between administrators and teachers. This should be accompanied by adjusting work standards to align with the school's context and resources, as well as promoting constructive conflict management through open and transparent communication.

Keywords: Climate, Organization and Organizational Climate

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการบริหารที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้านการศึกษา ปัจจุบันปัญหาในการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากปัญหาภายในองค์การที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นที่พึงพอใจอันเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การ (Potchong, 2019, p. 3)

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบรรยากาศองค์การสนับสนุนการทำงานก็จะส่งผลต่อการทำงานภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Boonpha, 2020, p. 1-2) ดังนั้นความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศองค์การ (Boonpha, 2020, p. 26) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้หลายองค์ประกอบ หนึ่งในนั้นคือแนวคิดทฤษฎีของ Litwin & Stringer (Litwin and Stringer, 1968, pp. 81-82) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีเป็นหนึ่งในเดียวกันในองค์การ และด้านความเสี่ยง

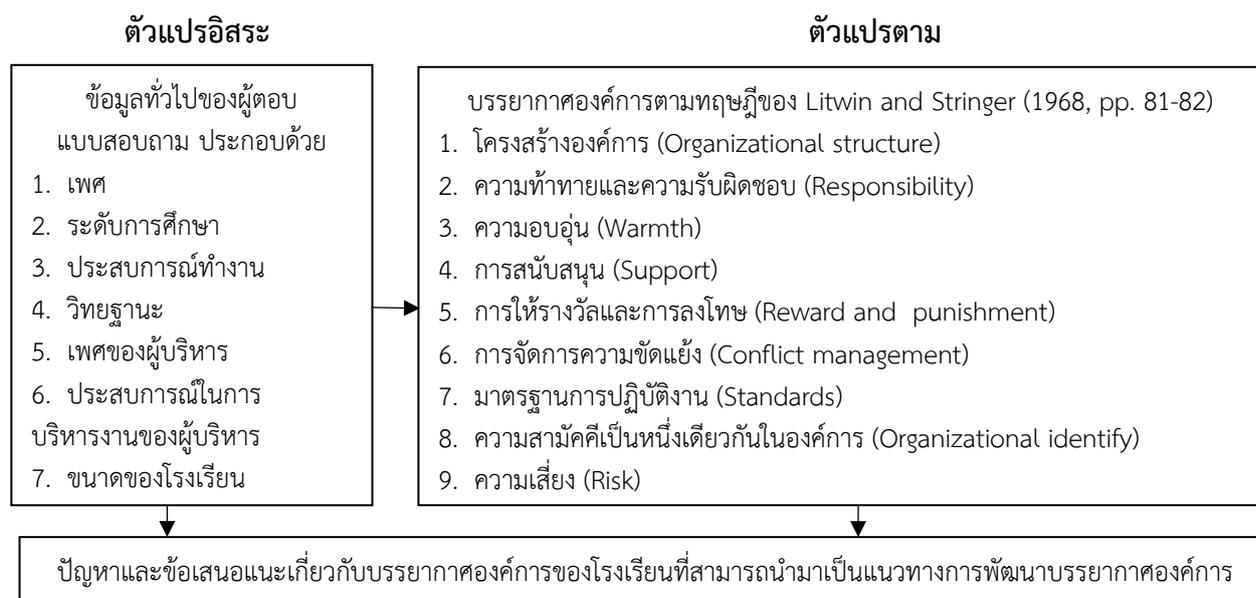
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา โดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ซึ่งผลการประเมินระดับประเทศสูงกว่าระดับเขตพื้นที่ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, 2024, pp. 70-71) ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ เพศของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,096 คน จาก 188 โรงเรียน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 325 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น อย่างเป็นสัดส่วนสองขั้นตอน (Two-stage Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) ร้อยละ 40 ของโรงเรียนในแต่ละขนาด

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย ครูหัวหน้ากลุ่มงานหรือครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี แบ่งตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 10 คน จากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน จำนวน 2 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม จำนวน 75 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986

2.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประเด็นคำถามครอบคลุมเนื้อหา มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00

3. การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างของตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986

3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Litwin and Stringer (1968) และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จึงนำไปสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการเก็บข้อมูลที่เป็นแบบสอบถาม ผ่าน Google form ได้แบบสอบถามทั้งหมด 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.15

4.2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเป็นหนังสือจากวิทยาลัยดำเนินการนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet) หรือสัมภาษณ์ ณ โรงเรียน ด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.1 ค่าร้อยละและความถี่ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรอิสระ

5.2.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

5.2.3 สถิติทดสอบค่าความแปรปรวน t-test independent วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และเพศของผู้บริหาร

5.2.4 สถิติทดสอบค่าความแปรปรวน F-test ด้วยการวิเคราะห์ One - Way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามตัวแปรที่มี 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน และเปรียบเทียบพหุคูณรายคู่ใช้วิธีการ Least Significant Difference (LSD) เมื่อพบว่าค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อความที่มีความเกี่ยวข้องกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกันสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 และใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อให้สามารถมองเห็นความแตกต่างของจำนวนและสัดส่วนของความคิดเห็น

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 306 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 91.80 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.80 เป็นครูไม่มีวิทยฐานะ ร้อยละ 57.50 ปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้บริหารเพศหญิง ร้อยละ 66.70 ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานระหว่าง 10 - 20 ปี ร้อยละ 54.60 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 65.00

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. มิติด้านโครงสร้างองค์การ	4.39	0.58	ดี	1
2. มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.30	0.55	ดี	6
3. มิติด้านความอบอุ่น	4.32	0.58	ดี	4
4. มิติด้านการสนับสนุน	4.35	0.57	ดี	2
5. มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.30	0.58	ดี	6
6. มิติด้านการจัดการความขัดแย้ง	4.20	0.62	ดี	9
7. มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.31	0.57	ดี	5
8. มิติด้านความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ	4.33	0.57	ดี	3
9. มิติด้านความเสียง	4.23	0.55	ดี	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.44	ดี	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.57$) และด้านความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ เพศของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ เพศของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวม

ข้อมูลทั่วไป	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน		p	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	.679	-	.498	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	.381	-	.706	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์ทำงาน		5.603**	.004	แตกต่างกัน
วิทยฐานะ		6.893***	.001	แตกต่างกัน
เพศของผู้บริหาร	2.160*	-	.032	แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร		1.359	.258	ไม่แตกต่างกัน
ขนาดของโรงเรียน		.137	.872	ไม่แตกต่างกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ และเพศของผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .001 และ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.22	4.35	4.41
น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	-.129* (.029)	-.194** (.002)
5 – 10 ปี	4.35	-	-	-.064 (.333)
มากกว่า 10 ปี	4.41	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และ 5 - 10 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรวิทยฐานะ โดยรวม

วิทยฐานะ	\bar{X}	ครูไม่มีวิทยฐานะ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป
		4.23	4.43	4.39
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.23	-	-.204*** (.001)	-.159* (.014)
ครูชำนาญการ	4.43	-	-	-.045 (.551)
ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.39	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรวิทยฐานะ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสูงกว่าครูไม่มีวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรเพศของผู้บริหาร โดยรวม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test Independent

เพศของผู้บริหาร	n	\bar{X}	SD	t-test
ชาย	59	4.22	.43	2.160*
หญิง	247	4.35	.43	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรเพศของผู้บริหาร โดยรวม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test Independent พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นเพศหญิง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยใช้แนววิเคระห์ของ Litwin and Stringer (1968) ใน 9 มิติ เป็นกรอบในการกำหนดคำถาม ประกอบกับแบบสัมภาษณ์จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในมิติด้านต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในมิติด้านต่างๆ

ข้อ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
มิติด้านโครงสร้างองค์การ				
1	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบขาดความชัดเจน	กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง ป้องกันการซ้ำซ้อนของงาน	9	40.90
2	ความไม่เป็นระบบของโครงสร้าง	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างงาน ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	6	27.27
3	ความไม่เท่าเทียมในการกระจายงาน	การกระจายงานควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ วิทยฐานะ และประสบการณ์ของครู	5	22.73
4	การเร่งรัดงานสำคัญในเวลาสั้นๆ โดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า	กำหนดโครงสร้างการทำงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์	2	9.10
รวม			22	100
มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ				
1	ได้รับการภาระงานมากเกินไป ขาดความร่วมมือกันการทำงาน	ควรรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการร่วมมือและแบ่งปันประสบการณ์ทำงาน	8	44.44
2	การได้รับการภาระงานไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง	มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของครู เพื่อให้มีความเท่าเทียมเหมาะสม	7	38.89
3	การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง	ผู้บริหารควรรสร้างระบบติดตามและให้ข้อเสนอแนะต่อผลงานของครูอย่างต่อเนื่อง	3	16.67
รวม			18	100
มิติด้านความอบอุ่น				
1	การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะการแบ่งกลุ่ม	ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติหรือเน้นเฉพาะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	10	52.63
2	ผู้บริหารมุ่งงานมากกว่ามุ่งคน	สร้างบรรยากาศที่สามารถพูดคุยกันอย่างสบายใจ	6	31.58

ข้อ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
3	การทำงานร่วมกันบางครั้งมีการแข่งขันกันมากกว่าการร่วมมือ	การมอบหมายงานแบบที่มากกว่าบุคคล ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกัน	3	15.79
		รวม	19	100
มิติด้านการสนับสนุน				
1	การได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารที่ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง	ผู้บริหารควรมีการให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอหรือกำหนดช่องทางการให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ	7	33.33
2	การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่เพียงพอ	โรงเรียนควรจัดเตรียมทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานของครู	6	28.57
3	การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนครูมีเฉพาะกลุ่ม	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการชื่นชมครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4	19.05
4	การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานมีน้อย	การประชุมชี้แจงหรือการติดตามงานอย่างใกล้ชิดจัดให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	4	19.05
		รวม	21	100
มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ				
1	การให้รางวัลในโรงเรียนยังขาดความโปร่งใสและยุติธรรม	พัฒนาระบบการให้รางวัลให้มีความยุติธรรม โปร่งใส และมีรางวัลในรูปแบบที่หลากหลาย	7	36.84
2	ความสำเร็จในงานไม่ได้รับการยกย่อง	ผู้บริหารควรเพิ่มบทบาทในการให้คำชื่นชมแก่ครู	6	31.58
3	การลงโทษไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมมาตรการมีความเข้มงวดเกินไป	ควรเน้นการปรับปรุงและแก้ไขพฤติกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี	3	15.79
4	การเลื่อนตำแหน่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาไม่ชัดเจน	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และประกาศให้ครูทุกคนรับทราบ	3	15.79
		รวม	19	100
มิติด้านการจัดการความขัดแย้ง				
1	ความขัดแย้งในการทำงานไม่ได้รับการจัดการอย่างสร้างสรรค์	การพูดคุยแบบเปิดใจ การใช้บุคคลกลางช่วยไกล่เกลี่ย หรือการหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้	9	45.00
2	การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างบางส่วนถูกมองข้าม	เปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอความคิดเห็นโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตำหนิ	7	35.00
3	ความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ถูกจัดการด้วยวิธีที่เหมาะสม ขาดการเจรจาไกล่เกลี่ย	ควรมีแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน การสื่อสารโดยตรง การเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผล และการหาทางออกที่ไม่กระทบต่อความสัมพันธ์	4	20.00
		รวม	20	100
มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
1	การกำหนดมาตรฐานที่ไม่สามารถนำมาใช้ได้จริงในทุกขั้นตอน	กำหนดมาตรฐานที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ชัดเจน อาจเป็นคุณภาพผู้เรียน หรือความสำเร็จของโครงการ	9	47.37
2	มาตรฐานที่กำหนดไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มี	กำหนดมาตรฐานให้เหมาะสมกับทรัพยากร เวลา และศักยภาพของครู	4	21.05
3	ไม่เข้าใจถึงรายละเอียดของมาตรฐานและแนวทางที่ควรปฏิบัติ	ใช้การประชุมในการสื่อสารเป้าหมายและมาตรฐาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน	4	21.05
4	การขาดระบบติดตามอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง	การตรวจสอบงานเป็นระยะ เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแก้ไขอย่างทันที่	2	10.53
		รวม	19	100
มิติด้านความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร				
1	การทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนมากกว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เน้นการมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ	8	42.10

ข้อ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
2	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูและนำไปพิจารณาในการปฏิบัติงาน	5	26.32
3	การช่วยเหลือกันในงานไม่ทั่วถึง	ผู้บริหารควรสร้างระบบสนับสนุนในการทำงาน	4	21.05
4	ขาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	สร้างช่องทางสื่อสารในการทำงานที่หลากหลาย	2	10.53
รวม			19	100
มิติด้านความเสี่ยง				
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงในการทำงานน้อย	โรงเรียนควรกำหนดการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่ชัดเจนและเป็นระบบ	6	35.29
2	การรับรู้ถึงระดับความเสี่ยงในงานที่ไม่ตรงกัน	ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาการประเมินและจัดการความเสี่ยงให้กับครู	5	29.41
3	การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเสี่ยงยังไม่ทั่วถึง ไม่เข้าใจแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง	ควรให้ข้อมูลที่ครบถ้วนก่อนการมอบหมายงานที่มีความเสี่ยง สร้างคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติสำหรับงานสื่อสารนโยบายความเสี่ยงให้ชัดเจนและทั่วถึง	3	17.65
4	ผู้บริหารไม่กล้าสนับสนุนครูให้ทำสิ่งใหม่เพราะกลัวความล้มเหลว	ผู้บริหารควรแสดงความไว้วางใจต่อครูเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยง และมีระบบติดตามและประเมินผลงาน	3	17.65
รวม			17	100

จากตาราง 6 พบว่า มีปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ มิติด้านความอบอุ่น คือ ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติหรือเน้นเฉพาะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ร้อยละ 52.63 รองลงมา คือ มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ กำหนดมาตรฐานที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ชัดเจนอาจเป็นคุณภาพผู้เรียน หรือความสำเร็จของโครงการ ร้อยละ 47.37 และมิติด้านการจัดการความขัดแย้ง คือ การพูดคุยแบบเปิดใจ การใช้บุคคลกลางช่วยไกล่เกลี่ย หรือการหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ร้อยละ 45.00 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1 ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน และด้านความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ ตามลำดับ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ชัดเจน และเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Somkaew (2022, p. 46) ได้ทำการศึกษา เรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร สร้างโครงสร้างการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ชัดเจน ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Boonpha, 2020, p. 68) ได้ทำการศึกษา เรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นแบบเปิดหรือแจ่มใส อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญสนทนาคู่กันกับครู ช่วยเหลือและไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ เพศของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน

2.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้แนวทางการบริหารจัดการที่ยึดหลักความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice) ทำให้ครูทุกคนได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kemer and Polat (2022, pp. 148-165) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศของโรงเรียน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และให้การสนับสนุนที่เสมอภาค จะทำให้ครูทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในบริบทใดรับรู้บรรยากาศองค์การในลักษณะคล้ายคลึงกัน

2.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ และเพศของผู้บริหาร พบว่า ครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกัน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อการปรับตัวและการทำงานร่วมกัน ทำให้ความเข้าใจในระบบบริหารมีความแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน มีลักษณะการทำงานและการตัดสินใจที่แตกต่างกันตาม วิทยฐานะ และผู้บริหารเพศต่างกันอาจมีวิธีการบริหารโรงเรียน การสื่อสาร การสนับสนุนและช่วยเหลือที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eagly and Carli (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้หญิงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากภาวะผู้นำของผู้ชาย โดยผู้นำหญิงมักบริหารงานด้วยความร่วมมือ เน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง การสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ในส่วนของประสบการณ์การทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wangthaphun (2021, p. 200) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะแล้ว ทำให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาซีพมาก จึงสามารถปฏิบัติงานได้คล่องแคล่วและทำงานร่วมกับวัยอื่นๆ ได้ดี นอกจากนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนตัวและสถานะในองค์การ ดังนั้น ครูที่มีวิทยฐานะสูงย่อมได้รับแรงเสริมทางบวกมากกว่า ทำให้มีการรับรู้บรรยากาศองค์การได้ดีกว่า

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3 ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดในมิติด้านความอบอุ่น มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติด้านการจัดการความขัดแย้ง โดยรวมผลสะท้อนว่าการพัฒนาบรรยากาศองค์การควรมุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยและความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนระหว่างผู้บริหารกับครู ควบคู่กับการปรับมาตรฐานการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของโรงเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผ่านการสื่อสารที่เปิดใจและเท่าเทียม การดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้บรรยากาศองค์การมีความเป็นเอกภาพและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Naowarat (2020, p. 133) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ไม่รู้สึกกดดัน ส่งผลดีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมานำผลวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายหรือจัดอบรมเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนภาพรวม

1.2 โรงเรียนควรจัดให้มีการพูดคุยหรือประชุมย่อยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ สะท้อนปัญหา และเหตุขัดแย้งร่วมกัน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

1.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรกับครู กำหนดมาตรฐานการทำงาน ที่เหมาะสมกับบริบท และส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

1.4 ครูควรร่วมมือกันในการทำงาน แบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

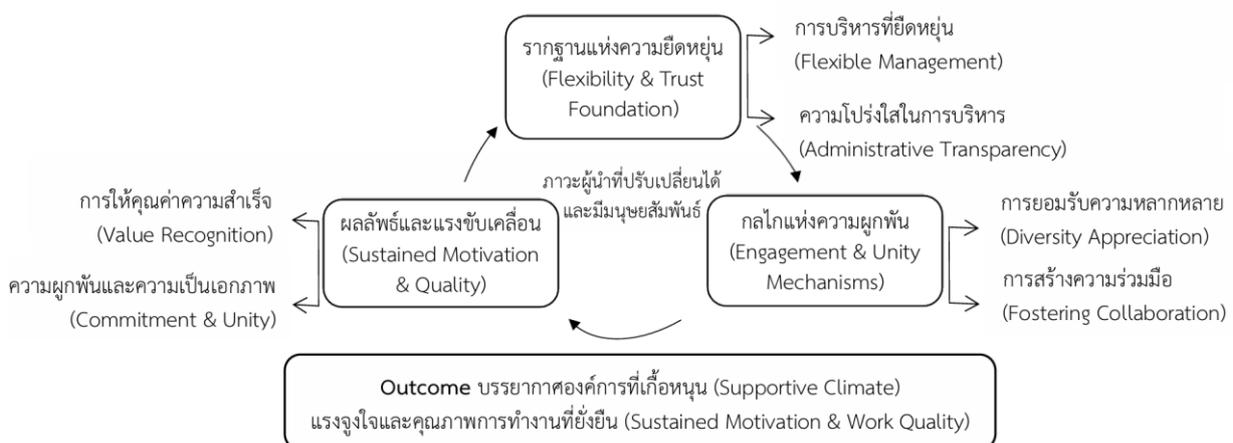
2.1 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เพื่อเปรียบเทียบ มุมมองและพิจารณาความสอดคล้องระหว่างการบริหารและการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพื่อให้สามารถ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงาน ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรของครู

องค์ความรู้ใหม่หรือข้อค้นพบใหม่

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ดีเกิดจากโครงสร้างงานที่ชัดเจนและการสนับสนุนอย่างใกล้ชิด จากผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บรรยากาศองค์การมีความมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหารในการปรับใช้แนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคลและบริบท ของโรงเรียน จากการศึกษาผู้วิจัยได้พัฒนาเป็นโมเดลการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ยั่งยืน โดยเน้น 3 องค์ประกอบหลัก ที่ขับเคลื่อนโดยภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้และมีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่เกื้อหนุนแรงจูงใจและคุณภาพการทำงานอย่าง ยั่งยืน



ภาพ 2 โมเดลการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ยั่งยืน (Sustaining School Climate Model)

References

- Boonpha, P. (2020). *The Organization Climate of School in Suankularb Wittayalai School Network* [Master's thesis, Burapha University]. DSpace Repository. <https://buiir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/9164> (in Thai)
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth. The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kemer, M., & Polat, S. (2022). The relationship between secondary school teachers' perception of organizational justice and school climate. *Participatory Educational Research*, 9(3), 148–165. <https://doi.org/10.17275/per.22.59.9.3>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.
- Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. (2024). *Action Plan for Fiscal Year 2024*. Nakhon Si Thammarat: Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. (in Thai)
- Naowarat, S. (2020). *Factors Affecting Organizational Climate of Schools Under The Secondary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis, Burapha University]. DSpace Repository. <https://buiir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/8848> (in Thai)
- Potchong, P. (2019). *Organizational Climate and School Effectiveness of School Under Secondary Educational Service Area Office 3* [Master's thesis, Silpakorn University]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2724> (in Thai)
- Somkaew, A. (2022). *Organizational Climate of Schools as Perceived by Teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office* [Unpublished Master's a minor thesis]. Nakhon Si Thammarat: Southern College of Technology. (in Thai)
- Wangthaphun, T. (2021). *Organizational Climate Affecting a Learning Organization in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom* [Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421229126 (in Thai)