



แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

Guidelines for Developing Organizational Climate in School

under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

ธัญญา นวนกระโทก*¹ กานต์ เนตรกลาง²

Thananya Nuankrathok*¹ Kant Netklang²

(Received: 2024-04-05; Revised: 2024-06-10; Accepted: 2024-05-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวม 327 คน โดยใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .985 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ (t-test independent) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ควรยึดหลักธรรมาภิบาล จัดกิจกรรมให้บุคลากรสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อย่างเต็มตามศักยภาพอยู่เสมอ ด้านรางวัลตอบแทน ควรใช้หลักความยุติธรรม มีเกณฑ์ให้รางวัลชัดเจนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรใช้หลักนิติธรรม มีนโยบาย แผนการปฏิบัติงานชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างองค์การ ควรแบ่งการบริหารออกเป็น 4 กลุ่ม และกำหนดโครงสร้างองค์การและขอบข่ายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, บรรยากาศองค์การ, บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assoc. Prof. Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author, Email: 65D0101105@nrru.ac.th



Abstract

The purposes of this research were to study organizational climate and to compare organizational climate in schools, classified by the size of educational institution, and the guidelines for developing the organizational climate in school under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The samples included 30 school administrators and 297 teachers, total 327 people. The sample was determined according to Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The target group included 5 people. The tools used in data collection included questionnaires, the reliability was .985 and semi-structured interviews. Data analyzation included percentage, means, standard deviation, t-test independent and content analysis. Then, the results were summarized in a descriptive essay. The research results revealed that 1) The organizational climate of school as whole and in each aspect was in the high level. 2) The comparison of the school organizational climate was found that there are no different in the overall. When considering in each aspect, it was found that there are no different in standard and organization structure. The remaining aspects were different with statistical significance at .05 level. 3) The guidelines for developing the organizational climate of school revealed that, In the aspect of warmth and support, the principal should adhere to principals of good governance, and support the personnel in the activities that enhance coordination and team-working. In the aspect of opportunity and development, the principal should always be encouraged teachers and personnel to develop themselves professionally. In the aspect of rewarding, the principal should use the principles of fairness and rewarding by considering from the empirical performance. In the aspect of standards, the principal should use the rule of law in the development of working standards; set the clear working patterns, which staffs take parts in setting the goals and provide the friendly supervision. In the aspect of organization structure. the principal should divide management into 4 sections and the scope of duty were clearly defined.

Keywords: Guidelines for developing, Organizational Climate, Organizational Climate in School



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการจัดการศึกษานั้นดำเนินการได้โดยมีสถานศึกษาทำหน้าที่หลัก ในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่สถานศึกษาจะกระทำภารกิจหลักได้ดี มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2550)

บุคลากรทางการศึกษาตามความหมายที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา มีหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา อำนาจความสะดวกในการจัดการศึกษา และครูผู้สอนมีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสภาพจิตใจของผู้สอน แรงจูงใจในการสอน สุขภาพของผู้สอน ความพร้อมของผู้สอน และบุคลิกลักษณะของผู้สอนมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อพฤติกรรมการสอนของครู อันจะส่งผลต่อไปถึงกระบวนการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน (ทิตินา แวมมณี, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามความในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

บรรยากาศองค์การ คือลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การ (Gilmer, 1971 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์การรับรู้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์การ (จตุพร สุทธิสะอาด, 2562) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชานันท์ โกษณงค์ ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิชานันท์ โกษณงค์, 2562) เนื่องจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์การหลัก ในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาจะขับเคลื่อนไปได้ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์การมากที่สุด บรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่น่าพึงพอใจ และมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลา



อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า (Fox, 1973) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภัทสร ชูประยูร ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุภัทสร ชูประยูร, 2563) อย่างไรก็ตามการพัฒนาบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ยังคงไม่สามารถทำได้อย่างเต็มรูปแบบดังเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิบัติการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีหลายเรื่องที่ประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกันยังมีอีกหลายเรื่องที่ต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่พบว่าสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมจริยธรรม ในด้านครู คณาจารย์ พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพ และใจรักมาเป็นครูเป็นผลอันเนื่องมาจากการพัฒนาครูยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนในจังหวัดนครราชสีมา มีโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการ อำเภอโชคชัย อำเภอหนองบุญมาก อำเภอห้วยแถลง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอจักราช รวมทั้งหมด 175 โรงเรียน โดยกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคลากรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานของการจัดการศึกษา ประกอบไปด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาที่ร่วมมือกันจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปเป็นแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข เสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นการศึกษาองค์คณะบุคคลซึ่งเป็นผู้รับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงใช้หน่วยทำการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จาก 175 โรงเรียน จำนวน 2,050 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 190 คน และครูผู้สอน 1,860 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จาก 175 โรงเรียน จำนวน 327 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 1 ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา	สถานภาพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	ผู้บริหารสถานศึกษา	108	17
	ครูผู้สอน	784	125
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	ผู้บริหารสถานศึกษา	82	13
	ครูผู้สอน	1,076	172
รวม		2,050	327

2.3 กลุ่มเป้าหมาย ใช้ในการสัมภาษณ์ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน และครูผู้สอน 2 คน โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

2.3.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



2.3.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี

2.3.3 ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่นหรือมีความโดดเด่นในด้านการบริหารสถานศึกษาหรือด้านใดด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 175 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 66 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน ผู้วิจัยได้พิจารณาจำนวนข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และพิจารณาจากบริบทของสถานศึกษาแล้ว เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและการกระจายของข้อมูล จึงได้แบ่งขนาดสถานศึกษาออกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยนำมาจากวิธีการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของนักวิชาการและนักการศึกษา 11 ท่าน ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 3) ด้านรางวัลตอบแทน 4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

3.2.2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่นักการศึกษาได้นำเสนอได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า 3) ด้านรางวัลตอบแทน 4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) ด้านโครงสร้างองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 43 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-Objective Congruence : IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .985



4.2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยกำหนดกรอบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านรางวัลตอบแทน 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า และ 5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-Objective Congruence : IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยแบบแบบสอบถาม และ QR code พร้อมลิงก์ตอบแบบสอบถามสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยการไปรับด้วยตนเองที่สถานศึกษา และตรวจสอบจากลิงก์การตอบแบบสอบถาม โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 327 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 142 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 5 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน และ ครู 2 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามความคิดเห็นของแต่ละท่านด้วยตัวผู้วิจัยเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเป็นรายข้อและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ t-test independent

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นเดียวกัน และวิเคราะห์โดยการตีความในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความแบบอุปมาน (Inductive method) พิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง ความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป และบรรยายวิเคราะห์ในลักษณะความเรียง



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก	142	43.43
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	185	56.57
รวม	327	100
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	30	9.17
ครูผู้สอน	297	90.83
รวม	327	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 จำแนกตาม ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.17 และครูผู้สอน จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 90.83

2. บรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บรรยาการองค์การของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.40	0.48	มาก
2. ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า	4.46	0.41	มาก
3. ด้านรางวัลตอบแทน	4.37	0.48	มาก
4. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.44	0.45	มาก
5. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.45	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.39	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรางวัลตอบแทน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48)

3. การเปรียบเทียบบรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ (t-test independent) กำหนดค่าทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 นำเสนอดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบบรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	บรรยาการองค์การ ของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.48	0.37	4.34	0.54	2.62*	0.009
2.	ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า	4.51	0.31	4.42	0.47	2.09*	0.037
3.	ด้านรางวัลตอบแทน	4.45	0.41	4.31	0.52	2.67*	0.008
4.	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.45	0.43	4.43	0.47	0.48	0.628
5.	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.47	0.43	4.44	0.42	0.71	0.478
รวม		4.47	0.35	4.39	0.43	1.95	0.051

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยาการองค์การของโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. แนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พัฒนาโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนการทํากิจกรรมร่วมกันเป็นทีมให้บุคลากรได้ประสานสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศภายในองค์การหรือโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุนให้มียึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 กล่าวว่า “...การพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุนให้สร้างบรรยากาศภายในองค์การหรือโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว พุดคุยกันด้วยใจหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ร่วมมือช่วยเหลือ



งานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันอยู่เสมอ เช่น ชมเชยหรือยินดีต่อกันเมื่อมีเพื่อนร่วมงานได้รับโอกาสที่ดี หรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ให้รางวัลหรือของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ให้คำอวยพรในวันเกิด หรือให้การ์ดและของขวัญวันเกิด...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 กล่าวว่า “...การพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุนให้ผู้บริหารทราบข้อมูลพื้นฐาน บุคลิกลักษณะของบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับความสนใจของบุคลากรแต่ละคน และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ประสานสัมพันธ์ ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม...”

4.2 ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า พัฒนาโดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนาโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป และส่งเสริมการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น โดยให้การประเมินอย่างเป็นกัลยาณมิตร...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 กล่าวว่า “...การพัฒนาโอกาสและความเจริญก้าวหน้า โดยการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร รวมถึงตัวผู้บริหารเอง โดยการพัฒนางานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สนับสนุนอำนวยความสะดวกในด้านงบประมาณ ส่งเสริมด้านความรู้ ให้โอกาสครูและบุคลากรในการแสดงความสามารถ ความถนัด ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สอบถามความต้องการ ความคิดเห็นในสิ่งที่ครูและบุคลากรต้องการอย่างเปิดใจ จัดสรรงบประมาณอย่างยุติธรรมและคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนครูและบุคลากรอยู่เสมอ และควรมีความชัดเจนในข้อตกลงของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน ...”

4.3 ด้านรางวัลตอบแทน พัฒนาโดยใช้หลักคุณธรรมในการประเมินความดีความชอบ มีกฎเกณฑ์การให้รางวัลตอบแทนที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความยุติธรรม โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกฎเกณฑ์นั้นและยอมรับกันและกัน สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนารางวัลตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการประเมินความดีความชอบและให้รางวัลตอบแทนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 กล่าวว่า “...การพัฒนารางวัลตอบแทนใช้การปรึกษาหารือในรูปแบบของคณะทำงาน ให้เป็นการเสนอแนะและยอมรับความคิดเห็น เป็นที่ยอมรับขององค์กร คณะพิจารณาการให้รางวัลตอบแทนด้วยความยุติธรรม ตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป...”

4.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาโดยใช้หลักนิติธรรม มีนโยบาย ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้ใช้หลักนิติธรรมในการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยการมีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน...”



ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 กล่าวว่า “...การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้มีกระบวนการในการจูงใจหรือชักนำให้บุคลากรทุกคนทุ่มเทความสามารถด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความเต็มใจ สำหรับงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา 4 งาน คือ บริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยมอบหมายงานเป็นกระบวนการ โดยใช้หลักการ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมครูและบุคลากร ประชุมหัวหน้างาน เป็นต้น การลงมือปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน เทคโนโลยีประกอบการสอน เป็นต้น การตรวจสอบ ได้แก่ การนิเทศโดยการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย และการประเมินผล ปรับปรุง พัฒนา มีการกำหนดปฏิทินกำกับติดตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทุกคน และหัวใจของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ การติดตามและประเมินผล...”

4.5 ด้านโครงสร้างองค์การ พัฒนาการบริหารงาน 4 กลุ่ม โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีโครงสร้างขององค์การ มีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนาโครงสร้างองค์การ โดยให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 กล่าวว่า “...การพัฒนาโครงสร้างองค์การ โดยให้มีโครงสร้างขององค์การในแต่ละงานให้ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกันตามบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตาม ให้ความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ พยายามปฏิบัติงานอย่างไม่บกพร่องในหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในงานต่างๆ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ไม่โยนภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้ผู้อื่น ไม่เกี่ยงงาน มีความสามัคคีและร่วมกันลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน...”

อภิปรายผล

1. บรรยายการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้าที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงาน ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ส่งเสริมบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูและบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งโรงเรียนมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างครอบคลุม ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรรู้และปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง และไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



นครราชสีมา เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีกิจกรรม ผอ.เขตพบเพื่อนครู เพื่อมอบนโยบายของเขตสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง ทำให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขร่วมกัน สามารถไปปรับใช้ในการทำงาน และสามารถพัฒนางานของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (1973) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ และผลการทำงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โภชมงคล (2562) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ มังคุด (2564) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูและบุคลากรน้อยกว่า ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนรู้จักกัน จึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากกว่า สามารถพูดคุย ติดต่อสื่อสาร และประสานงานด้านต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็วกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสุนิสา เนาวรัตน์ (2563) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีความสนิทสนมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดบรรยากาศที่ดีต่อกัน มีความพอใจในการทำงานส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ พิลานันท์ (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ด้านรางวัลตอบแทน ของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด จึงมอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมีการกระจายภาระหน้าที่อย่างทั่วถึง ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน บุคลากรรับรู้ภาระงานซึ่งกันและกัน เมื่อแบ่งรางวัลตอบแทนในปริมาณที่เท่า ๆ กันบุคลากรจึงเกิดความพึงพอใจ และยอมรับต่อผลการให้รางวัลตอบแทนได้ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากว่า ซึ่งภาระงานอาจไม่เพียงพอในการแบ่งให้ทุกคนได้รับผิดชอบเท่า ๆ กัน จึงมีบางคนได้รับการภาระงานสำคัญมากกว่าคนอื่น และบุคลากรอาจไม่รับรู้ภาระงานของบุคลากรคนอื่นอย่างทั่วถึง เมื่อได้รับรางวัลตอบแทนอาจมีความเหลื่อมล้ำ เนื่องจากเกิดการเปรียบเทียบกับคนอื่นและคิดว่าตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ควรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม



กว่า จึงเกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีบรรยากาศด้านรางวัลตอบแทนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับแนวคิดสุภัทสร ชูประยูร (2563) กล่าวว่าความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการให้รางวัลสิ่งตอบแทน เนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบองค์ประกอบด้านนี้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้นการให้รางวัลโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานเป็นหลักและการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นในแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์สูงกับบุคคลอื่น จะแสดงหาสิ่งที่จะนำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า และหากบรรยากาศแสดงถึงการยอมรับแต่การให้รางวัลไม่มีความชัดเจน หรือขึ้นอยู่กับปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่สนใจการยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ พิลานันท์ (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการให้รางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

3. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พัฒนาโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ประสานสัมพันธ์ ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม สร้างบรรยากาศภายในองค์กรหรือโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว บุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตร แยมแจ่มใส สนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นและให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ให้เกียรติ เคารพ การตัดสินใจของผู้อื่น ยอมรับฟังเหตุผล และความคิดเห็นผู้ร่วมงาน โดยอยู่บนหลักการและเหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่บุคลากรได้ร่วมกันทำงาน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะทำให้ได้พูดคุยกันมากขึ้น ได้เรียนรู้นิสัยใจคอ ทักษะคติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่ความสนิทสนมต่อกัน ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เช่น พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหาร จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และ พิระ แก้วสอาด (2564) ที่กล่าวว่าองค์การควรมีการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร เช่น การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3.2 ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า พัฒนาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ด้วยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนอำนวยความสะดวกในด้านงบประมาณ ส่งเสริมด้านความรู้ ให้โอกาสครูและบุคลากรในการแสดงความสามารถ และมีความชัดเจนในข้อตกลงของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้



อาจเนื่องมาจาก การได้รับโอกาสไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน หรือโอกาสในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกได้รับการเอาใจใส่และได้รับการเห็นคุณค่า จึงส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565) ที่กล่าวว่าบุคลากรมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาจากความดี ความชอบหรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยยึดหลักความสามารถและผลการปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรม เพื่อให้มีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน หากบุคลากรรู้สึกมีความมั่นใจว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความแน่นอนและมีหนทางในการก้าวหน้าตามความสมควรอย่างเหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทให้กับหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ และพิระ แก้วสอาด (2564) ที่กล่าวว่าองค์การควรมีนโยบายการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานมาใช้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ส่งเสริมการสร้างเส้นทางโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน และยกย่องชมเชย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3.3 ด้านรางวัลตอบแทน พัฒนาโดยผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการประเมินความดีความชอบ และให้รางวัลตอบแทนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ มีกฎเกณฑ์การให้รางวัลตอบแทนที่ชัดเจน มีความยุติธรรม เสมอภาค สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกฎเกณฑ์นั้นและยอมรับกันและกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายคนพบปัญหาการได้ค่าตอบแทน หรือรางวัล ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นในการพิจารณารางวัลตอบแทนหรือความดีความชอบ ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์และมีกฎเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจน เหมาะสม มีความเป็นธรรม และเสมอภาค เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และนำพาให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564) ที่ได้กล่าวว่าความรู้สึก หรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลเป็นสิ่งที่ดีให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน และสุภัทสร ชูประยูร (2563) กล่าวว่าหากระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จมากขึ้น

3.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาโดยใช้หลักนิติธรรมในการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีนโยบาย ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้และร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนอันเป็นสถานที่ในการบ่มเพาะ ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และพัฒนาตนเองให้สามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการประเมิน กำกับ ติดตามงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิรัชญญา ของโพธิ์ (2565) ที่ได้กล่าวว่าองค์การควรมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่พนักงานยอมรับและต้องปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างให้องค์การมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร



ต้องรับรู้หรือเข้าใจการกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.5 ด้านโครงสร้างองค์การ พัฒนาโดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนด ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล มีโครงสร้างขององค์กรในแต่ละงานให้ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายงาน ที่จะปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน เช่น การกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียน แผนผังองค์กร การออกคำสั่งโรงเรียนเรื่องแต่งตั้งและมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบประจำปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหากโรงเรียนไม่มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรไม่รู้ขอบข่ายหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน หรือเกิดการเกี่ยงงานไม่รับงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองเข้าใจ โดยที่งานนั้นเป็นงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตนเอง ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีโครงสร้างการบริหารงาน การออกคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน และให้บุคลากรรับรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสุภัทสร ชูประยูร (2563) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ ความคาดหวังและลักษณะโครงสร้าง ทำให้แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลง โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างจะมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาหรือกฎระเบียบแสดงให้ชัดเจนและมีระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้นซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์การด้านนี้ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ และ ธนัทพงษ์ วัชรพันธ์ (2564) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การเป็นความรู้หรือทัศนคติของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดกรอบของงาน กฎระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมถึงการออกแบบงาน การจัดสวนงานภายในองค์การความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แม้อาจมีความคิดเห็นต่างในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสกับครูและบุคลากรในโรงเรียนในการแสดงศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า และมีความสำคัญต่อโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ



1.3. ด้านรางวัลตอบแทน ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการพิจารณารางวัลตอบแทน มีกฎเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความยุติธรรม บุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน

1.4. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และควรยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเสมอ

1.5. ด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารควมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด และมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)*. [การศึกษารายบุคคลปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จตุพร สุทธิสะอาด. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ พิลาจันท์. (2563). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยสันตพล.
- ทีศนา แคมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 21)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรศักดิ์ มังคุด. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาสน์.
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีระ แก้วสอาด. (2564). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2550). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (30 มกราคม 2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. https://www.korat2.go.th/?page_id=163
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*. 6(12), 82-101.
- สุภัทสร ชูประยูร. (2563). *การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารนาคปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152-170.
- วิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Fox, R. S. (1973). *School climate improvement : A challenge to the school administration*. Phi Delta Kappa.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.