

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร: การวิเคราะห์ระดับและองค์ประกอบ*

ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SISAKET-YASOTHON: AN
ANALYSIS OF LEVELS AND COMPONENTS

ชุตินา มุสิกานนท์

Chutima Musikanon

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: chutimamug1950@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 11 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 เมษายน 2569

Received 26 March 2026; Revised 11 April 2026; Accepted 13 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เสนอแนวทาง ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร จำนวน 2,178 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5

Citation:



* ชุตินา มุสิกานนท์. (2569). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร: การวิเคราะห์ระดับและองค์ประกอบ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(3), 684-700.

Chutima Musikanon. (2026). Organizational Climate Of Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Sisaket-Yasothon: An Analysis Of Levels And Components.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 684-700.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30–0.80 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.38) โดยมีมติเป็นแบบอย่างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) และมีมติขาดความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.39$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร การลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, โรงเรียนมัธยมศึกษา, การบริหารสถานศึกษา, การวิเคราะห์ระดับ, การพัฒนาองค์การ

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of organizational climate in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket–Yasothon; (2) compare the opinions of school administrators and teachers regarding the organizational climate, classified by position, educational level, and work experience; and (3) propose guidelines for improving organizational climate. This research employed a quantitative design. The population consisted of 2,178 educational personnel working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket–Yasothon, and the sample size of 339 participants was determined using Taro Yamane’s formula. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The quality of the instrument was examined, yielding an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, item discrimination indices between 0.30 and 0.80, and an overall reliability

coefficient of 0.86. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings revealed that: (1) the overall organizational climate was at a high level ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.38), with the “role model” dimension having the highest mean ($\bar{X} = 4.25$) and the “lack of collegiality” dimension the lowest ($\bar{X} = 2.39$); (2) there were statistically significant differences at the .05 level ($p < .05$) in the perceptions of administrators and teachers when classified by position, educational level, and work experience; and (3) the proposed guidelines for improving organizational climate included enhancing collaboration within the organization, reducing redundant workload, and strengthening leadership among school administrators.

Keywords: Organizational climate, Secondary schools, Educational administration, Level analysis, Organizational development

บทนำ

การศึกษาได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและการแข่งขันในเวทีโลก องค์การระหว่างประเทศต่างๆ เช่น UNESCO และ OECD ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เทียบเท่าระดับสากล บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน ประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย นโยบายการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) ได้กำหนดให้การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูป

การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและสามารถสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ การศึกษาของอดิศักดิ์ จันทน์บุตรและประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2567) ได้ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ งานวิจัยของพีระกรณ์ ทะชิตะสิงห์ และคณะ (2023) ยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

ในระดับพื้นที่และท้องถิ่น บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาได้กลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา การศึกษาของ สุวนันท์ หนองหลวง และ ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู พบว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากขึ้น ส่วนงานวิจัยของฉนิษฐา ยศอ่อน และคณะ (2023) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบปัญหาและความท้าทายที่หลากหลายในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม ทั้งนี้ อภิวัฒน์ คุ่มศรี และหทัยน้อย สมบัติ (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งสามารถสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานได้ดีกว่า รวมทั้งการศึกษาของจินตนา อุทัยกลาง และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานด้วยหลักจริยธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ในบริบทของพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร ซึ่งเป็นพื้นที่ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังเผชิญกับข้อจำกัดในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะปัญหาภาระงานที่ซ้ำซ้อน การขาดความร่วมมือภายในองค์กร และความแตกต่างเชิงการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่ง

สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในสถานศึกษา นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในช่วงที่ผ่านมา ยังส่งผลให้รูปแบบการทำงานของบุคลากรทางการศึกษามีความซับซ้อนมากขึ้น ขณะที่ระบบการบริหารสถานศึกษายังไม่สามารถปรับตัวได้อย่างทันต่อสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาบรรยากาศองค์การอย่างเป็นระบบ ปรากฏการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาบรรยากาศองค์การในบริบทของพื้นที่ศรีสะเกษ-ยโสธรอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อให้เข้าใจปัญหาเชิงโครงสร้างและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การและบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบข้อจำกัดสำคัญ คือ การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นในเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์การ โดยยังขาดการวิเคราะห์ “ความแตกต่างเชิงการรับรู้” ระหว่างกลุ่มบุคลากรในองค์การอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทและประสบการณ์แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังขาดการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ การเปรียบเทียบความแตกต่าง และการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาในกรอบเดียวกัน ส่งผลให้ข้อเสนอเชิงนโยบายหรือเชิงการบริหารยังไม่สามารถตอบโจทย์ปัญหาในทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและการสังเคราะห์แนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การในบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา พบว่า แนวคิดพื้นฐานสำคัญมาจากทฤษฎีของ Halpin และ Croft (1963) ที่อธิบายบรรยากาศองค์การผ่านพฤติกรรมของบุคลากรและผู้บริหารใน 8 มิติ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการ โดยบรรยากาศองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม ทั้งนี้ งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า องค์ประกอบด้านผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลลัพธ์ขององค์การการศึกษา

ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยหลายชิ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อการบริหารสถานศึกษา เช่น การศึกษาของฉนิστα ยศอ่อน และคณะ (2566) พบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ขณะที่จักรพงษ์ พิลาจันท์ (2563) ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนโดยตรง นอกจากนี้ ณิชภา โสตาแสน (2566) ยังพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสะท้อนว่าบรรยากาศที่ดีสามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก	มิติสำคัญ	จุดเน้น
Halpin & Croft (1963)	Organizational Climate	8 มิติ	พฤติกรรมครู-ผู้บริหาร
Hoy & Tarter (1997)	School Climate	openness / trust	ความสัมพันธ์และความไว้วางใจ
Collie et al. (2012)	Supportive Climate	well-being	ความผูกพันของครู
งานวิจัยไทย	บรรยากาศองค์การ	ภาวะผู้นำ / แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพสถานศึกษา

จากตารางพบว่า แนวคิดบรรยากาศองค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดร่วมสำคัญคือให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและบทบาทของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Halpin และ Croft (1963) ยังคงเป็นกรอบแนวคิดหลักที่สามารถอธิบายมิติของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ จึงเหมาะสมสำหรับการนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

ในด้านบทบาทของผู้บริหาร งานวิจัยของจินตนา อุทัยกลาง และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2567) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านความไว้วางใจและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ขณะที่พีระกรณ์ ทะชะติสังข์ และคณะ (2566) ซึ่งให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ณัฐนี โปรงสันเทียะ (2559) ยังเสนอว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตามแม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การและบทบาทของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่พบข้อจำกัดสำคัญ คือ การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นในเชิงพรรณนาและเชิงความสัมพันธ์ของตัวแปรพื้นฐาน โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกในมิติของ “โครงสร้างระบบ” และ “บริบทการเปลี่ยนแปลงร่วมสมัย” เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล หรือพลวัตขององค์กรในยุคใหม่ นอกจากนี้ ยังขาดการบูรณาการระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และปัจจัยเชิงนโยบายในระดับสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ช่องว่างสำคัญขององค์ความรู้คือการขาดกรอบการวิเคราะห์แบบองค์รวมที่เชื่อมโยง “ผู้นำ-บรรยากาศองค์การ-โครงสร้างระบบ” ซึ่งเป็นประเด็นที่การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ดังกล่าวต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpin และ Croft (1963) ซึ่งแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติ ดังนี้

(1) มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ระดับที่ครูขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในองค์กร

(2) มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ระดับของภาระงานหรือข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครู

(3) มิติขวัญ (Morale) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ความผูกพัน และความรู้สึกเชิงบวกของครูต่อองค์กร

(4) มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่ดีและความเป็นกันเองระหว่างครูในองค์กร

(5) มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ระดับความเป็นทางการหรือความห่างเหินของผู้บริหารต่อครู

(6) มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ระดับที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานและความสำเร็จของงาน

(7) มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ระดับที่ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู

(8) มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ระดับความเอื้ออาทร การสนับสนุน และความเข้าใจของผู้บริหารต่อครู

มิติดังกล่าวสะท้อนถึงทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดลักษณะของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และเสนอแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมในบริบทของสถานศึกษา

1) การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายระดับบรรยากาศองค์การและเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่กำหนด ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,178 คน

3) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแม่นยำและสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสมในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นตามจังหวัดและขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรและลดความลำเอียงในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Selection bias)

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวลีเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ครอบคลุมข้อมูลด้านตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Halpin and Croft ซึ่งครอบคลุม 8 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติทางเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเสนอแนวทางเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

5) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลมุ่งเน้นให้ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

6) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้ ใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ใช้ t-test และ F-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติเป็นแบบอย่าง ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา ได้แก่ มิติกรุณาปราณี และมิติขวัญ ($\bar{X}=4.21$ เท่ากัน) และมิติมุ่งผลงาน ($\bar{X}=4.17$) ตามลำดับ

ในขณะที่มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี ($\bar{X}=2.39$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย และมิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติทางเหิน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในระดับรายข้อของมิติขาดความสามัคคี พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ “การทำงานร่วมกันของครูในลักษณะเป็นทีม” ($\bar{X}=2.31$) และ “การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร” ($\bar{X}=2.45$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาหลักขององค์การมีได้อยู่เพียงในระดับโครงสร้าง แต่ยังไม่รวมถึงการขาดกลไกในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในส่วน of มิติอุปสรรค เมื่อพิจารณาในระดับรายข้อ พบว่า “ภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน” ($\bar{X}=3.85$) และ “ขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อน” ($\bar{X}=3.72$) เป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ภาพรวมของบรรยากาศองค์การจะอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังคงมีข้อจำกัดในด้านความร่วมมือภายในองค์การและภาระงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มประเมินบรรยากาศองค์การในระดับสูงกว่าครูผู้สอนในหลายมิติ

สำหรับตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc comparison) โดยใช้วิธีการของ Scheffé เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างละเอียด ผลการทดสอบพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มประเมินบรรยากาศองค์การในระดับสูงกว่า ขณะเดียวกัน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านประสบการณ์มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในลักษณะเชิงช่วง (Experience threshold)

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนถึงความแตกต่างเชิงการรับรู้ (perception gap) ระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งอาจเกิดจากบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ และมุมมองต่อการบริหารงานที่แตกต่างกัน และอาจส่งผลกระทบต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์การ ควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม สร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ และลดพฤติกรรมการทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อเพิ่มความร่วมมือภายในสถานศึกษา

(2) ด้านการลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงระบบการบริหารงาน โดยลดความซ้ำซ้อนของภาระงานและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

(3) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม สนับสนุนการทำงานของครู และสร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยในส่วนนี้สะท้อนว่า การพัฒนาบรรยากาศองค์การจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในระดับโครงสร้างการบริหารและระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควบคู่กัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพีระกรณ์ ทะชะติสังข์ และคณะ (2566) ที่พบว่าแรงจูงใจและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นความเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม การเอาใจใส่ และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับจินตนา อุทัยกลาง และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ในทางตรงกันข้าม มิติขาดความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะการทำงานที่เน้นภาระหน้าที่เฉพาะบุคคลหรือการขาดการสื่อสารภายในองค์การ ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของฉนิษฐา ยศอ่อน และคณะ (2566) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาบางแห่งยังประสบปัญหาด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

นอกจากนี้ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ยังสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ภาระงานที่มากเกินไปและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่ยังไม่แน่นแฟ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ หนองหลวง และ ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ(2568) ที่ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การของครูโดยตรง

แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายมิติกลับพบว่ามิติขาดความสามัคคีและมิติอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสะท้อน

ถึง “ความไม่สอดคล้องภายในองค์กร” (Internal inconsistency) กล่าวคือ องค์กรอาจมีภาพรวมที่ดีในเชิงโครงสร้างและภาวะผู้นำ แต่ยังคงมีปัญหาในระดับการปฏิบัติงานจริง ความขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดจากลักษณะขององค์กรสมัยใหม่ที่มีการแยกส่วนของบทบาท (Role fragmentation) และการเพิ่มขึ้นของภาระงานเชิงระบบ โดยเฉพาะในบริบทของยุคดิจิทัลที่ทำให้ครูต้องรับผิดชอบทั้งงานสอน งานเอกสาร และงานเทคโนโลยีไปพร้อมกัน ส่งผลให้แม้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมจะดูดี แต่ในระดับประสบการณ์ของบุคลากรยังคงมีข้อจำกัดที่สำคัญ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนถึง “ช่องว่างเชิงการรับรู้” (Perception gap) ระหว่างผู้บริหารและครู

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมักมีมุมมองในเชิงนโยบายและภาพรวมขององค์กร ขณะที่ครูผู้สอนมีประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ทำให้การประเมินบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคทาวิธ ม่วงแก้ว (2558) ที่พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในเชิงจิตวิทยาองค์กรและทฤษฎีบทบาทหน้าที่ (Role Theory) โดยผู้บริหารสถานศึกษามักมีบทบาทในเชิงกำหนดนโยบายและควบคุมทิศทางขององค์กร จึงมีแนวโน้มประเมินสภาพแวดล้อมในภาพรวมในเชิงบวกมากกว่าความเป็นจริง ขณะที่ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ (Operational level) ต้องเผชิญกับภาระงาน ข้อจำกัด และแรงกดดันในการทำงานโดยตรง จึงมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในลักษณะที่สะท้อนประสบการณ์จริงมากกว่า นอกจากนี้ ความแตกต่างดังกล่าวยังสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดอคติในการรับรู้ (Perceptual bias) และระยะห่างของอำนาจ (Power distance) ซึ่งผู้บริหารอาจมีแนวโน้มมององค์กรในมุมที่สอดคล้องกับบทบาทและอำนาจของตนเอง ขณะที่ครูอาจมองจากประสบการณ์ในเชิงข้อจำกัดและอุปสรรค ส่งผลให้เกิดช่องว่างเชิงการรับรู้ (Perception gap) ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่ามีติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “ภาวะผู้นำ” และ “แรงจูงใจในการทำงาน” เป็นจุดที่เกิดความแตกต่างในการรับรู้มากที่สุด

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับอดิศักดิ์ จันทปัทม และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2567) ที่พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ และยังสะท้อนว่าหากผู้บริหารไม่สามารถถ่ายทอดนโยบายหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ อาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ของบุคลากร

นอกจากนี้ความแตกต่างตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ยังสะท้อนถึงปัจจัยด้านทุนทางความรู้และประสบการณ์ที่มีผลต่อการตีความสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การที่มองว่าการรับรู้ของบุคคลเป็นผลจากประสบการณ์และบริบททางสังคม

3. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัยในส่วนของแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ พบว่าประเด็นสำคัญอยู่ที่การพัฒนา “ความสัมพันธ์ภายในองค์การ” “การลดอุปสรรคในการทำงาน” และ “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร”

ประการแรก การเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Ginder (2005) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านความร่วมมือและความคาดหวังร่วมกันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

ประการที่สอง การลดภาระงานและความซ้ำซ้อนของงาน เป็นแนวทางสำคัญในการลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับณัฐนี โปร่งสันติยะ (2559) ที่เสนอว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรยากาศองค์การ

ประการที่สาม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีและการแสดงความเอื้ออาทรต่อบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Lambert (2004) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การเชิงบวก

ผลการวิจัยในครั้งนี้นี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตขององค์การในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการทำงานและความคาดหวังต่อบุคลากรทางการศึกษามีความซับซ้อนมากขึ้น แม้ว่าทฤษฎีบรรยากาศองค์การแบบดั้งเดิมจะสามารถอธิบายโครงสร้างพื้นฐานขององค์การได้ แต่ในบริบทปัจจุบัน อาจจำเป็นต้องมีการปรับกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่มีความยืดหยุ่นและพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร และเสนอแนวทางในการพัฒนา ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ประการแรก บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในระดับที่ดี โดยเฉพาะมิติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้แก่ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี และมิติขวัญ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในมิติขาดความสามัคคีและมิติอุปสรรค ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านความร่วมมือและภาระงานที่ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครู

ประการที่สอง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างด้านมุมมองและประสบการณ์ในการรับรู้บรรยากาศองค์การ อันอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารและการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา

โดยสรุป บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาบรรยากาศองค์การจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติของโครงสร้างการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** (1) ด้านการบริหารงานและภาระงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบสารสนเทศส่วนกลาง (Centralized information system) มาใช้ในการจัดการข้อมูลและเอกสาร เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสาร เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ร่วมกันในระดับโรงเรียนหรือเขตพื้นที่ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงและบันทึกข้อมูลได้ในระบบเดียวกัน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (2) ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร สถานศึกษาควรจัดให้มี “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community:) อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของสถานศึกษา เพื่อลดปัญหาการทำงานแบบ

ต่างคนต่างทำและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร (3) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารสองทาง (Two-way communication) และจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดประชุมสะท้อนความคิดเห็น หรือแบบสอบถามภายในองค์กร เพื่อลดช่องว่างเชิงการรับรู้ และสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารและครูผู้สอน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อศึกษาสาเหตุเชิงลึกของความไม่สามัคคีและช่องว่างเชิงการรับรู้ที่ปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้ (2) ควรมีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถอธิบายทั้งระดับของบรรยากาศองค์การและสาเหตุเชิงลึกของปัญหาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คทาวิรุ ม่วงแก้ว. (2558). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.
- จนิสตา ยศอ่อน, สุนิสา วงศ์อารีย์ และพนายุทธ เชยบาล. (2023, September). บรรยากาศ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. ใน รายงานการประชุม Graduate School Conference, 6(1), 804.
- จักรพงษ์ พิลานจันทร์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 39.
- จินตนา อุทัยกลาง และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2024). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี, 6(3), 1097-1110.

- ณัฐณี โปร่งสันเทียะ. (2559). แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิชาภา โสตาแสน. (2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีระกรณ์ ทะขิตะสิงห์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร. (2023). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(1), 201-216.
- สุนันท์ หนองหลวง และทวีศักดิ์ สว่างเมฆ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสารพุทธศึกษาวิจัย*, 11(2), 502–515.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานสรุปผลการศึกษาแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- อดิศักดิ์ จันทบัตร และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2567). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 7(1), 100–110.
- อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย และหทัยนอย สมบัติ. (2022). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 13(1), 177-189.
- Ginder, D. L. (2005). The impact of school climate on school success. In doctoral dissertation. Immaculata University.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). The organizational climate of schools. Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Lambert, W. E. (2004). Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement: A correlational study. In Doctoral dissertation). Nova Southeastern University.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). Harper & Row.